104-01724/

Emploi Québec

Conseil régional des partenaires du marché du travail de l'Outaouais
Québec

Planification stratégique régionale
2003-2007

Région de l'Outaouais

Adopté par le
Conseil régional des partenaires du marché du travail de l'Outaouais
à Gatineau, le 17 décembre 2002

La Planification stratégique régionale 2003-2007 est réalisée par la Direction du partenariat, de la planification et de l'information sur le marché du travail d'Emploi-Québec Outaouais.

Direction

Claude Landry, Directeur

Analyse et rédaction

Claude Barriault, Agent de recherche
Lorraine Bédard, Agente de recherche

Collaboration

Danielle Binette, analyste du marché du travail
Henri Dovi Kpotchie, agent de recherche
Francine Prévost, agente d'aide à l'emploi
Ghislain Régis Yoka, économiste régional
Lise Émond, agente de recherche
Régie régionale de la santé et des services sociaux de l'Outaouais

Membres du comité de travail

Hélène Audet, directrice du CLE de Hull
Claude Barriault, agent de recherche, Emploi-Québec
Robert Coulombe, représentant des employeurs
Marielle de Champlain, représentante des employeurs et présidente du CRPMT
Marie-Claude Desjardins, représentante des organismes communautaires
Jocelyne Gadbois, représentante du milieu de la formation
Claire Gendron, directrice du support aux opérations, Emploi-Québec
Claude Landry, directeur du partenariat, de la planification et de l'information sur le marché du travail, Emploi-Québec
Claudette Lévis, directrice des CLE de Buckingham et de Papineauville
Sharron McDonnell, représentante des employeurs
Diane Nault, représentante du milieu de la formation et vice-présidente du CRPMT

Soutien technique

Anne Lahaie, agente de secrétariat
Josée Beaudet, agente de secrétariat

ISBN
2-550-39707-X

LISTE DES ACRONYMES

AEC	Attestation d'études collégiales
CAAF	Contrats d'approvisionnement et d'aménagement forestiers
CAR	Conférence administrative régionale
CCIO	Chambre de commerce et d'industrie de l'Outaouais
CDEC	Corporation de développement économique et communautaire
CDTI	Centre de développement des technologies de l'information
CIT	Contrat d'intégration au travail
CLD	Centre local de développement
CLE	Centre local d'emploi
CPMT	Commission des partenaires du marché du travail
CRD	Conseil régional de développement
CRPMT	Conseil régional des partenaires du marché du travail
DEC	Diplôme d'études collégiales
FDMT	Fonds de développement du marché du travail
FLCP	Fonds de lutte contre la pauvreté
IMT	Information sur le marché du travail
LIC	Liste des industries et commerces
MAPAQ	Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec
MFOR	Mesure de formation
MIC	Ministère de l'Industrie et du Commerce
MRC	Municipalité régionale de comté
PAMT	Politique active du marché du travail
PAR	Plan d'action régional
PME	Petites et moyennes entreprises
RMR	Région métropolitaine de recensement

TABLE DES MATIÈRES

Page

LISTE DES ACRONYMES 4
SOMMAIRE 7
LISTE DES GRAPHIQUES ET TABLEAUX 13
DÉFINITIONS 15
AVANT-PROPOS 17
INTRODUCTION 19

1 MISSION, STRUCTURE ORGANISATIONNELLE, CLIENTÈLES ET SERVICES D'EMPLOI-QUÉBEC 23
1.1 La mission 23
1.2 La structure organisationnelle 23
1.2.1 Le Conseil régional des partenaires du marché du travail 23
1.2.2 La Direction régionale et les centres locaux d'emploi 24
1.3 Les clientèles d'Emploi-Québec 24
1.4 Les services d'Emploi-Québec 25

2 PROBLÉMATIQUE DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'ŒUVRE 27
2.1 Les perspectives professionnelles 2001-2005 27
2.2 Les tendances sectorielles de l'emploi 28
2.3 Les groupes professionnels dominants 30
2.4 Les entreprises 31
2.5 Les problématiques de la main-d'œuvre reliées aux secteurs d'activité de l'Entente-cadre de développement (2000-2005) du Conseil régional de développement de l'Outaouais 31
2.5.1 Cible stratégique : tourisme, culture et industries culturelles 31
2.5.2 Cible stratégique : technologies de l'information 34
2.5.3 Cible stratégique : produits de la forêt 36
2.5.4 Cible stratégique : agroalimentaire 39
2.6 Particularités sectorielles propres à notre région 41
2.6.1 Secteur de la construction 41
2.6.2 Secteur des services professionnels, scientifiques et techniques 41
2.6.3 Secteur du transport et de l'entreposage 41
2.6.4 Secteur des soins de santé et des services sociaux 42
2.6.5 Secteur de l'enseignement 42
2.6.6 Économie sociale, organismes communautaires et coopératives 43
2.6.7 Environnement 43
2.7 Les besoins de main-d'œuvre et les clientèles spécifiques 44
2.7.1 Les barrières à l'emploi 44
2.7.2 Préoccupations touchant les femmes 47
2.7.3 Préoccupations touchant les jeunes, les moins de 30 ans 47
2.7.4 Préoccupations touchant les personnes de 45 ans et plus 48

2.7.5 Préoccupations touchant les personnes ayant des limitations physiques et intellectuelles 49
2.7.6 Préoccupations touchant les personnes judiciarisées 49
2.7.7 Préoccupations touchant les personnes immigrantes 50
2.7.8 Préoccupations touchant les personnes anglophones 51
2.7.9 Préoccupations touchant les personnes autochtones 52

3 LE CONTEXTE 53

3.1 Un bref portrait des caractéristiques territoriales de l'Outaouais 53

3.2 Croissance et vieillissement démographique 54

3.3 Un cadre de référence et d'interprétation des caractéristiques des populations 54

3.3.1 L'accomplissement de la mission d'Emploi-Québec 55
3.3.2 L'Outaouais, une région socio-économique parmi les plus favorables, avec de grands paradoxes 55
3.3.3 Des phénomènes d'ordre démographique 56
3.3.4 Des disparités interterritoriales en matière d'emplois disponibles 57
3.3.5 La polarisation des ressources 57
3.3.6 Un dernier maillon : les inégalités socio-économiques 58
3.3.7 Quelques illustrations 58
3.3.8 Les conséquences du phénomène 60
3.3.9 Une situation préoccupante à redresser 61

3.4 Le partenariat, les politiques et les stratégies 62

3.4.1 L'environnement partenarial d'Emploi-Québec 62
3.4.2 Les politiques 62
3.4.3 Les stratégies nationales d'intervention 64

3.5 Le bilan et les acquis 68

3.5.1 Le bilan 68
3.5.2 Les acquis 70

4 LES ENJEUX RÉGIONAUX 73

ENJEU 1 - Le vieillissement et le remplacement de la main-d'œuvre 73

ENJEU 2 - La participation des employeurs dans la stabilité des emplois 75

ENJEU 3 - L'exode des jeunes et l'affaiblissement des milieux ruraux 77

ENJEU 4 - L'équilibre entre l'exigence de nouvelles compétences et le désintéressement face à la formation professionnelle et technique et le décrochage 78

ENJEU 5 - Les inégalités socio-économiques et leurs répercussions sur le marché du travail 79

ENJEU 6 - Le maintien de l'accessibilité, de la continuité et de la qualité des services d'Emploi-Québec 81

CONCLUSION 83

Annexe 1 - L'exode des jeunes 81
Annexe 2 - Cartes et définitions 87
Annexe 3 - Liste des membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail de l'Outaouais 105
Annexe 4 - Organigramme de la Direction régionale d'Emploi-Québec Outaouais 106

SOMMAIRE

Le Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT) de l'Outaouais a adopté six enjeux régionaux déterminants pour le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi, au moyen d'interventions auprès des individus ou des entreprises. En concordance avec les orientations nationales, les orientations régionales rattachées à chacun de ces enjeux traduisent la vision régionale et locale des interventions qu'Emploi-Québec Outaouais entend réaliser au cours des quatre années visées par cette planification stratégique 2003-2007.

Les stratégies d'intervention régionale sont développées pour chacune des 13 orientations rattachées aux 6 enjeux. L'ampleur de ces interventions tient compte des orientations nationales et régionales, de la contribution de nos partenaires, de la clientèle desservie, de l'état du marché du travail observé et anticipé tant du point de vue des clientèles que des secteurs d'activité économique, tout en tenant compte du contexte particulier de notre région qui présente des caractéristiques très différentes entre le milieu urbain et le milieu rural.

Chacune des années visées par cette planification fera l'objet d'un plan d'action régional (PAR).

Ces interventions, dont plusieurs seront réalisées avec la collaboration de ressources spécialisées en développement de l'employabilité et en concertation avec nos partenaires locaux et régionaux, feront l'objet d'un suivi opérationnel et budgétaire dans un contexte d'imputabilité, de gestion efficace et de service à la clientèle.

Le tableau suivant présente les enjeux, les orientations et les stratégies régionales qu'Emploi-Québec Outaouais entend mettre en œuvre au cours des quatre années visées par cette planification. Il constitue, en quelque sorte, l'aboutissement de l'ensemble des travaux réalisés autour de cette planification stratégique, incluant la démarche de consultation/validation réalisée par le Conseil régional des partenaires du marché du travail au cours du mois d'octobre 2002.

Enjeux, orientations et stratégies régionales

ENJEUX	ORIENTATIONS	STRATÉGIES RÉGIONALES
1. Le vieillissement et le remplacement de la main-d'œuvre	1.1 Favoriser l'intégration au marché du travail de tous ceux et celles qui souhaitent l'intégrer	1. Mieux comprendre et définir avec précision les catégories d'emplois et les secteurs d'activité, plus particulièrement affectés par la problématique de la relève 2. Favoriser l'insertion en emploi des nouveaux diplômés et des jeunes en général 3. Soutenir la réintégration et le maintien au travail des 45 ans et plus 4. Mettre en œuvre les politiques, orientations, stratégies et mesures touchant certaines clientèles telles les femmes, les personnes handicapées, les personnes judiciarisées, les nouveaux immigrants, les autochtones et les 45 ans et plus 5. Sensibiliser et soutenir les employeurs dans le transfert des connaissances des employés plus expérimentés vers les plus jeunes 6. Promouvoir le programme d'apprentissage en milieu de travail 7. Soutenir les employeurs dans le recrutement, la rétention et la gestion prévisionnelle de leur main-d'œuvre 8. Sensibiliser les employeurs à l'importance d'adopter des mesures pour aider les travailleuses et travailleurs à concilier leur vie personnelle et familiale et leur travail 9. Sensibiliser les employeurs à l'accueil des femmes dans les emplois traditionnels masculins
	1.2 Assurer une insertion maximale en emploi de personnes qui sont en situation de chômage récent	1. Poursuivre les efforts d'intégration en emploi et en réemploi rapide des prestataires de l'assurance-emploi 2. Parfaire notre connaissance du marché du travail afin de mieux informer les personnes sur les besoins en main-d'œuvre des employeurs et de mieux cerner les besoins futurs de ces employeurs 3. Détecter rapidement, lors de licenciements collectifs, les personnes à risque de chômage prolongé

ENJEUX	ORIENTATIONS	STRATÉGIES RÉGIONALES
	1.3 Soutenir les personnes à risque de chômage de longue durée et d'exclusion dans leurs efforts pour intégrer ou réintégrer le marché du travail	1. Intervenir de façon précoce auprès des personnes à risque qui s'inscrivent à l'assistance-emploi 2. Maintenir et adapter nos interventions en vue de l'insertion et du maintien en emploi des personnes défavorisées sur le plan de l'emploi parmi les jeunes, les femmes, les personnes immigrantes, les personnes handicapées, les autochtones et les personnes judiciarisées 3. Participer, à l'aide d'une approche partenariale, au soutien de services d'aide et de préparation à l'emploi pour les clientèles spécifiques d'Emploi-Québec
2. Participation des employeurs et stabilité des emplois	2.1 Renforcer la capacité des employeurs à maintenir et à créer des emplois de qualité, par des actions en matière de développement de la main-d'oeuvre	1. Consolider l'ensemble de nos services qui visent à aider les employeurs dans leurs démarches de développement et d'adaptation des compétences de leur main-d'œuvre afin de suivre l'évolution rapide du marché du travail 2. Consolider les interventions qui visent le maintien des personnes en emploi par la formation en emploi et la recherche de solutions alternatives aux mises à pied 3. Promouvoir davantage la formation dans les PME 4. Soutenir la prise en charge de la formation et du développement de la main-d'œuvre par les employeurs 5. Soutenir les initiatives visant le développement des ressources humaines dans les milieux de travail 6. Soutenir les dirigeants d'entreprises dans le développement de leurs compétences en gestion, notamment dans les secteurs de la restauration, de l'hôtellerie et de la foresterie 7. Répondre aux besoins d'adaptation de la main-d'œuvre face à l'innovation technologique et l'automatisation
	2.2 Intensifier notre partenariat avec les employeurs	1. Réunir les employeurs afin de traiter des préoccupations inhérentes à leur secteur ou à leur territoire 2. Mettre en œuvre des mécanismes pour comprendre les pénuries dans certaines professions et faciliter le recrutement 3. Poursuivre le partenariat avec le ministère de l'Industrie et du Commerce (MIC) en vue d'améliorer la compétitivité des entreprises de la région 4. Établir un plan de démarchage et de repérage des entreprises sur chacun des territoires, afin d'assurer cohérence et efficacité des interventions auprès des employeurs

ENJEUX	ORIENTATIONS	STRATÉGIES RÉGIONALES
3. L'exode des jeunes et l'affaiblissement des milieux ruraux	3.1 Mettre en place divers mécanismes de concertation, de formation et d'information sur le marché du travail	1. Renseigner les jeunes et diffuser de l'information sur les occasions d'affaires et l'emploi sur le marché local
		2. Soutenir les initiatives visant l'insertion en emploi des jeunes dans leur milieu
		3. Soutenir, en partenariat, des projets de formation et des initiatives visant l'acquisition de compétences et d'expériences permettant aux jeunes d'intégrer le marché du travail local
		4. S'associer avec les acteurs locaux, notamment les entreprises, pour le développement de projets et d'incitatifs favorisant le maintien et le retour des jeunes dans leur milieu d'origine
4. L'équilibre entre les exigences des nouvelles compétences et le désintéressement face à la formation professionnelle et technique et le décrochage scolaire	4.1 Accorder à la formation de base une place déterminante dans les interventions d'Emploi-Québec auprès de sa clientèle peu scolarisée	1. Repérer les clients qui ne possèdent pas une formation de base suffisante et les soutenir concrètement dans leurs efforts pour acquérir une formation de base reliée à un objectif professionnel
		2. S'attaquer aux problèmes importants de la sous-scolarisation et du faible taux de diplômation de la main-d'oeuvre en contribuant au développement de services à des clientèles ayant des problèmes particuliers
	4.2 Contribuer au développement d'une culture de formation innovante et adaptée	1. Contribuer à la mise en œuvre d'une offre de formation répondant aux besoins actuels et émergents du marché du travail local et régional
		2. Soutenir, en partenariat, des projets visant l'expérimentation de nouvelles méthodes alternatives de formation
		3. Contribuer à la mise en œuvre de la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue
	4.3 Donner suite aux travaux de la Table Éducation Outaouais (TEO) sur la formation professionnelle et technique et le décrochage scolaire	1. Contribuer de façon significative à la résolution des problèmes inventoriés autour de la formation professionnelle et technique
		2. Soutenir les activités de communication en lien avec la formation professionnelle et technique et le décrochage scolaire
		3. Sensibiliser les employeurs à l'embauche d'une main-d'œuvre ayant terminé une qualification

ENJEUX	ORIENTATIONS	STRATÉGIES RÉGIONALES
5. Les inégalités socio-économiques et leurs répercussions sur le marché du travail	5.1 Poursuivre le développement d'une culture de concertation et soutenir l'initiative partenariale concrète dans le domaine de la main-d'œuvre et du développement socio-économique des milieux	1. Mobiliser les partenaires régionaux et locaux en faveur de l'insertion sociale et professionnelle des personnes
	5.2 Contribuer, en partenariat, à la planification et à la réalisation d'actions pour combattre la pauvreté, en atténuer les effets sur les personnes et les familles et contrer l'exclusion sociale	1. Soutenir les politiques, stratégies, mesures et initiatives diverses visant la réduction des inégalités socio-économiques entre les territoires et la réduction de la pauvreté chez les individus et les familles 2. Poursuivre le développement de la concertation et du partenariat en assurant, pour chacune des années visées par cette planification, la réalisation en partenariat d'un projet visant la lutte à la pauvreté et l'exclusion sociale 3. Adapter les programmes et services aux besoins particuliers des clients ainsi que des territoires
6. Maintien de l'accessibilité, de la continuité et de la qualité des services d'Emploi-Québec	6.1 Dans une perspective de continuité, consolider les services universels et s'assurer du maintien de la qualité de la prestation des services aux citoyens	1. Améliorer la démarche de gestion par résultats 2. Poursuivre les efforts requis afin de développer les compétences nécessaires pour une gestion efficace des résultats 3. Poursuivre le suivi rigoureux de certains indices de rendement visant à assurer l'efficacité et l'efficience des interventions en regard de la réduction du chômage et des coûts qui y sont associés 4. S'assurer de l'application des principes retenus dans la Déclaration de services aux citoyennes et citoyens 5. Élaborer un plan de formation qui assure le développement des compétences des ressources humaines 6. Poursuivre le développement du personnel à l'égard de l'approche d'intervention auprès de nos clientèles
	6.2 Assurer une équité intrarégionale face à l'accessibilité aux services et à la distribution des ressources	1. Poursuivre l'organisation et le développement des services en cours et s'adapter à la nouvelle configuration territoriale qu'amène la création de la Ville de Gatineau 2. Renforcer et consolider les services universels près des milieux de vie 3. Améliorer l'accessibilité aux services d'Emploi-Québec sur le territoire de la MRC Les Collines-de-l'Outaouais

LISTE DES GRAPHIQUES ET TABLEAUX

GRAPHIQUE 1
ÉVOLUTION DU TAUX DE CHÔMAGE DE 1987 À 2001 28

GRAPHIQUE 2
RÉPARTITION DE L'EMPLOI PAR SECTEUR EN 2001 29

TABLEAU 1
LES SECTEURS LES PLUS IMPORTANTS DE LA RÉGION DE L'OUTAOUAIS 29

TABLEAU 2
NOMBRE D'ENTREPRISES EN OUTAOUAIS SELON LES ZONES ET LEUR REPRÉSENTATIVITÉ 31

TABLEAU 3
RÉPARTITION DES ENTREPRISES EN OUTAOUAIS SELON LEUR TAILLE 31

TABLEAU 4
CARACTÉRISTIQUES DE POPULATION, INDICATRICES D'UNE SITUATION D'INÉGALITÉS SOCIO-ÉCONOMIQUES 58

TABLEAU 5
CARACTÉRISTIQUES DE POPULATION, INDICATRICES D'UNE SITUATION D'INÉGALITÉS SOCIO-ÉCONOMIQUES 59

TABLEAUX ILLUSTRANT L'ÉVOLUTION DE LA POPULATION DE 1986 À 2001 ET L'ÉVOLUTION DE LA POPULATION DES 15-34 ANS 85-86

DÉFINITIONS

% variation	Rapport, pour une période donnée, de la différence d'effectifs de population au début et à la fin de la période, par rapport à la population au début de la période. Le taux de variation représente un indicateur de l'évolution démographique d'une population.
Moins de 9 ans de scolarité	Proportion de la population de 15 ans et plus dont le plus haut niveau de scolarité atteint (terminé ou non) est inférieur à la neuvième année par rapport à la population totale non institutionnelle de 15 ans et plus. Cet indicateur permet de mesurer la proportion de personnes très défavorisées sur le plan de l'instruction.
Population occupée hors MRC de résidence	Lieu de travail des personnes de 15 ans et plus, à l'exclusion des pensionnaires d'un établissement institutionnel. La variable se rapporte habituellement à l'emploi occupé par les recensés au cours de la semaine ayant précédé le recensement. Cet indicateur permet de mesurer la proportion de personnes qui, la semaine précédant le recensement, occupait un emploi en dehors de sa MRC de résidence.
Transferts gouvernementaux	Revenu total provenant de tous les transferts gouvernementaux versés par l'administration fédérale, les provinces et les municipalités au cours de l'année civile 1995. Cette variable est la somme des montants provenant des sources suivantes: pension de sécurité de vieillesse et supplément de revenu garanti; prestations du régime de rentes du Québec ou du régime de pension du Canada; prestationsd'assurance-emploi; prestations fiscales canadiennes pour enfants; autres revenus provenant de sources publiques. Cet indicateur permet de mesurer la proportion du revenu total de la population d'une MRC qui provient des transferts gouvernementaux.
Indice comparatif du revenu total moyen	Classement des MRC sur le plan du revenu total moyen de la population, en termes d'indice par rapport au revenu total moyen de l'ensemble du Québec. Cet indicateur permet de mesurer l'écart qui sépare le revenu total moyen d'une des MRC de l'Outaouais par rapport au revenu total moyen du Québec. Ainsi, le revenu total moyen de Gatineau en 1999 est de 10,3 % supérieur au revenu total moyen du Québec alors que celui de la MRC la Vallée-de-la-Gatineau est de 24,7 % inférieur.
Rapport de dépendance économique concernant les paiements de transfert	Classement des MRC selon le montant des paiements de transfert pour chaque tranche de 100 $ de revenu d'emploi. Un rapport de dépendance économique de 40 % par exemple signifie que, pour chaque tranche de 100 $ de revenu d'emploi, on retrouve par ailleurs 40 $ versés en paiements de transfert. Cet indicateur permet de mesurer le niveau de dépendance économique des MRC envers les paiements de transfert gouvernementaux. Ainsi, dans la MRC de la Vallée-de-la-Gatineau, chaque fois qu'on enregistre 100 $ de revenu d'emploi dans la MRC, 45,60 $ provient de transferts gouvernementaux, ce montant tombe à 13,3 $ dans la MRC Les Collines-de-l'Outaouais.
Taux de participation de la population active	Classement des MRC selon le rapport entre la population active et la population (déclarants et dépendants) de 15 ans et plus. La population active correspond aux personnes déclarant un revenu d'emploi (traitements, salaires, commissions et revenu net d'emploi autonome) ou des prestations d'assurance-emploi. Cet indicateur permet de mesurer la proportion de ceux qui occupent un emploi ou reçoivent des prestations d'assurance-emploi parmi la population de 15 ans et plus.
Taux d'emploi (ou rapport emploi-population)	Pourcentage de la population active occupée par rapport à la population totale de 15 ans et plus. Cet indicateur permet de mesurer la proportion de personnes qui occupent un emploi par rapport à l'ensemble de la population de 15 ans et plus.
Taux d'assurance-emploi	Rapport entre le nombre de déclarants de revenusd'assurance-emploi et la population active. Cet indicateur permet de mesurer la proportion des personnes qui tirent un revenu d'assurance-emploi par rapport aux personnes qui tirent un revenu d'emploi ou d'assurance-emploi.

AVANT-PROPOS

Nous avons le plaisir, à titre de présidente du Conseil régional des partenaires du marché du travail et de directeur régional d'Emploi-Québec Outaouais, de vous présenter la planification stratégique régionale en matière de main-d'œuvre et d'emploi laquelle devrait s'échelonner sur une période de quatre ans, soit de 2003 à 2007.

L'exercice de planification que mène actuellement le CRPMT d'Emploi-Québec Outaouais annonce de nouvelles orientations. Les orientations régionales retenues portent sur un horizon de quatre ans, bien qu'elles soient sujettes à des modifications en cours de période si un changement significatif de la conjoncture survient. Nous croyons que la portée plus étendue de ces orientations facilitera la mise en œuvre de stratégies plus efficaces à l'égard de problématiques qui nécessitent une approche à plus long terme pour être résolues.

Il convient, par ailleurs, de souligner l'apport important du CRPMT, non seulement en tant que porte-parole de différents milieux représentatifs du marché du travail de la région, mais aussi dans son rôle conseil en tant que guide à l'égard des différents moyens et aides que nous pouvons offrir aux travailleurs et aux employeurs. D'ailleurs, dans une perspective de partenariat élargi, le CRPMT a soumis cette planification à une démarche de consultation/validation auprès du personnel d'Emploi-Québec et de l'ensemble de ses partenaires locaux et régionaux. En effet, une activité de validation/consultation a eu lieu dans chacun des territoires de municipalité régionale de comté (MRC) de la région ainsi que dans la nouvelle ville de Gatineau, afin de partager, raffiner et valider la perception du marché du travail et de l'emploi et les grandes stratégies d'intervention qui sont proposées dans ce document. Un plan d'action annuel permettra d'opérationnaliser et d'adapter les interventions planifiées à chacune des années visées par la planification stratégique 2003-2007.

Cette planification stratégique et les orientations régionales qu'elle met de l'avant ont été préparées par le Conseil régional des partenaires du marché du travail de l'Outaouais avec le soutien du personnel d'Emploi-Québec.

En bref, cette planification stratégique pose les assises nécessaires pour poursuivre nos efforts en vue de faciliter l'adéquation de l'offre et de la demande de main-d'œuvre, d'intégrer en emploi celles et ceux qui sont les plus éloignés du marché du travail, de maintenir en emploi les personnes qui risquent d'être mises à pied, de préparer la main-d'œuvre de demain et de stimuler la création de nouveaux emplois.

En terminant, nous nous devons de souligner la contribution significative, empreinte d'expertise, des membres du comité de travail, de notre personnel et de nos partenaires à l'élaboration de cette planification stratégique et nous les en remercions chaleureusement.

Robert Beauchamp
Directeur régional
Emploi-Québec Outaouais

Marielle de Champlain
Présidente
Conseil régional des partenaires
du marché du travail de l'Outaouais

INTRODUCTION

Dans une perspective de transparence et d'imputabilité accrue, cette planification stratégique régionale 2003-2007 a pour but :

- d'accroître notre connaissance du marché du travail et des principales problématiques du développement de la main-d'œuvre et de l'emploi de notre région;
- d'établir les enjeux déterminants sur l'évolution du marché du travail local et régional;
- de définir des orientations qui guideront nos interventions visant à solutionner ces problématiques;
- d'élaborer des stratégies d'intervention;
- d'élaborer, pour chacune des années visées par cette planification stratégique, un plan d'action régional avec des cibles précises et une prévision des ressources budgétaires qui seront nécessaires pour réaliser ces interventions;
- de mobiliser nos ressources et nos partenaires pour réaliser la mission du développement de la main-d'œuvre et de l'emploi pour le bien-être de notre collectivité.

Ce document du Conseil régional des partenaires du marché du travail de l'Outaouais a fait l'objet d'une large consultation auprès des partenaires et de l'ensemble du personnel du réseau régional d'Emploi-Québec

En effet, près de 80 employés du réseau régional et plus de 100 partenaires des secteurs de la forêt, de la haute technologie, de la culture, de l'éducation, de l'agriculture, des différents ministères régionaux, du milieu économique, du milieu municipal, du milieu communautaire et du milieu des affaires ont eu l'occasion d'émettre leurs commentaires lors des différentes rencontres sur chacun des territoires.

Le tableau synoptique suivant donne une vue d'ensemble des principaux éléments soulevés lors de cette consultation. Un compte rendu détaillé de la consultation/validation a été transmis à chacun des participants présents aux rencontres.

Plusieurs des éléments soulevés lors des rencontres ont déjà été intégrés à la Planification stratégique régionale 2003-2007, d'autres éléments seront intégrés au Plan d'action régional 2003-2004 (PAR) et enfin, d'autres éléments seront pris en considération au moment de l'élaboration des plans locaux d'interventions (PLI).

PRINCIPAUX CONSTATS DE LA CONSULTATION/VALIDATION DE LA PLANIFICATION STRATÉGIQUE RÉGIONALE 2003-2007

Ce qui nous a été confirmé :

- Perception relativement uniforme du personnel et des partenaires
- Notoriété et qualité des interventions d'Emploi-Québec ont été soulignées sur l'ensemble des territoires
- La lecture des problématiques du marché du travail et de l'emploi
- La qualité de la recherche, des données et des analyses
- L'exactitude des portraits des secteurs et des territoires
- La justesse et la pertinence des six enjeux
- L'harmonisation et la cohérence des stratégies
- Confirmation de la pertinence de l'ensemble de la planification stratégique
- La nécessité de poursuivre la concertation et le partenariat
- L'actualisation du partenariat par des actions concrètes
- La confirmation de l'importance de la formation en lien avec les besoins des individus et du milieu
- La nécessité d'aller plus loin dans l'adaptation des services
- D'assurer une plus grande accessibilité des services
- L'importance des barrières à l'emploi et de l'alourdissement des clientèles
- La nécessité d'aller plus loin dans tout ce qui concerne les formules d'apprentissage (Alternance travail-étude, stages rémunérés en entreprises, formation à temps partiel)
- Réaffirmation des principes de base de la Politique gouvernementale et du Plan d'action en matière de formation aux adultes et de formation continue
- Réaffirmation de plusieurs partenaires réaffirment leur volonté de collaboration avec Emploi-Québec à la résolution de problèmes communs

Les commentaires qui nous ont inspirés :

- Accompagnement des employeurs dans la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre et le développement de stratégies de rétention de la main-d'oeuvre
- Dévalorisation de l'emploi dans les secteurs traditionnels (forêt, agriculture)
- Dans le cadre de nos activités conseils en gestion des ressources humaines auprès des entreprises, promouvoir la qualité et la viabilité des emplois
- La perception de l'absence d'interventions horizontales au profit de l'intervention verticale, en silo envers des clientèles spécifiques
- L'absence de liens avec la stratégie de compétitivité du MIC
- L'absence de complémentarité urbaine/rurale notamment, par rapport à l'exode des jeunes
- Le démarchage et le repérage des entreprises
- La formation et le décrochage scolaire furent au cœur des préoccupations exprimées, à savoir:
  - L'abandon scolaire
  - L'alphabétisation (à documenter)
  - La carte des options (diversification et adaptation de l'offre de formation)
  - La formation de base, continue, professionnelle et technique
  - Les passerelles entre le secondaire et le collégial
  - L'information préventive sur le marché du travail (IMT) dans les lieux des établissements scolaires
  - La sensibilisation des employeurs au décrochage scolaire

Des cris du cœur :

- Le secteur de la forêt; les difficultés de recrutement de la main-d'œuvre remettent en question la pérennité de certaines entreprises
- Le transport collectif en milieu rural à développer
- Placement en ligne entraîne une réduction des contacts privilégiés avec les employeurs
- Trou de services chez les 16-17 ans
- Assouplissement des cadres normatifs et adaptation à la réalité rurale
- Exode des jeunes et ses impacts qui ont été principalement exprimés en milieu rural

Quelques suggestions à mettre en oeuvre :

- Salon emploi dans les territoires
- Un meilleur accès à l'expertise de l'équipe de recherche d'Emploi-Québec
- De l'information sur le marché du travail (IMT) spécifique aux territoires ruraux
- La création d'une table régionale de services aux entreprises
- Tenir compte des besoins des organismes communautaires et d'économie sociale dans les interventions en gestion des ressources humaines
- Prendre en considération le taux d'incapacité des personnes parmi les indicateurs d'inégalités sociales
- Reconnaissance du CRPMT de la Table de concertation régionale sur le travail du RAPHO comme comité aviseur et/ou consultatif au Conseil régional
- Reconnaissance du rôle de partenaires incontournable des maisons d'enseignement pour tout ce qui touche la formation

Le présent document est constitué de quatre parties. La première porte sur la **mission, la structure organisationnelle et administrative, les clientèles et les services d'Emploi-Québec**. Cette partie vient situer la raison d'être d'Emploi-Québec Outaouais, ses fonctions, ses responsabilités et la nature des services disponibles et accessibles à sa clientèle.

La deuxième partie traite de la **problématique du marché du travail et de la main-d'œuvre**. Elle questionne, en quelque sorte, l'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Les problématiques qui sont traitées sont en lien avec les secteurs d'activité de l'Entente-cadre de développement de la région de l'Outaouais 2000-2005 et avec les particularités sectorielles propres à la région. Pour chacun de ces secteurs d'activité, on recense les principales préoccupations du secteur et de sa main-d'œuvre. De plus, une attention spéciale est accordée aux clientèles spécifiques, afin de mieux comprendre leurs barrières à l'emploi.

La troisième partie est propre au **contexte** et à l'environnement d'Emploi-Québec Outaouais. La problématique du marché du travail s'inscrit dans un environnement global qui vient façonner les manières de faire d'Emploi-Québec Outaouais. Il faut prendre en considération cet ensemble d'éléments qui constitue notre environnement. Ainsi, dans cette partie nous présentons un cadre de référence et d'interprétation des répercussions des caractéristiques de population sur l'évolution du marché du travail. Nous abordons aussi l'environnement partenarial d'Emploi-Québec, les politiques et les stratégies nationales qui viennent inscrire à notre agenda divers mandats. Finalement, dans ce contexte, Emploi-Québec a su réaliser de nombreuses activités et nous ferons état des principales réalisations et miserons sur les acquis à maintenir dans l'avenir.

À la lumière de la lecture de la problématique du marché du travail et de la main-d'œuvre et du contexte dans lequel évolue cette problématique, la quatrième partie du document définit les **enjeux régionaux**, les orientations et les stratégies d'intervention qu'Emploi-Québec Outaouais entend opérationnaliser au cours des quatre années que couvre cette planification.

À chaque année viendra, par la suite, se greffer un chapitre supplémentaire qui traduira en plan d'action régional les éléments de la planification stratégique 2003-2007.

1 MISSION, STRUCTURE ORGANISATIONNELLE, CLIENTÈLES ET SERVICES D'EMPLOI-QUÉBEC

1.1 LA MISSION

Emploi-Québec est une agence gouvernementale au sein du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Elle est née de la fusion de différents services d'emploi et de main-d'œuvre. Depuis le début de ses activités, le 1er avril 1998, Emploi-Québec constitue l'une des agences les plus importantes du gouvernement du Québec par son effectif et ses budgets.

Afin de limiter les coûts économiques et sociaux rattachés au sous-emploi, Emploi-Québec contribue à la réduction de l'exclusion socioprofessionnelle, à la prévention des pertes d'emplois, à la stabilité de l'emploi et à la levée des obstacles à la création d'emplois. Il doit améliorer l'offre de main-d'œuvre et influer sur la demande de main-d'œuvre, de façon à favoriser l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre sur le marché du travail.

1.2 LA STRUCTURE ORGANISATIONNELLE

1.2.1 Le Conseil régional des partenaires du marché du travail

Le Conseil régional des partenaires du marché du travail est composé de 22 membres dont 18 sont nommés par le ministre. Ces nominations se répartissent comme suit :

- six membres qui représentent la main-d'œuvre sont choisis après recommandation d'associations de salariés représentatives de la région;
- six membres qui représentent les entreprises sont choisis après recommandation d'associations d'employeurs de la région;
- six autres membres, deux choisis après consultation d'organismes communautaires de la région dans le domaine de la main-d'œuvre et de l'emploi et quatre issus des milieux de la formation, dont un des commissions scolaires et un autre des établissements d'enseignement collégial, choisis après consultation d'organismes des milieux concernés;
- le directeur régional d'Emploi-Québec est d'office membre du Conseil régional et agit à titre de secrétaire du Conseil.

  Le directeur régional d'Emploi-Québec veille à assurer une répartition équilibrée entre les hommes et les femmes au sein du Conseil régional. En avril 2002, la représentation féminine était de 46 %.

Sont aussi membres du Conseil régional, mais sans y avoir droit de vote, les personnes suivantes :

- un représentant du ministère des Régions, désigné par le ministre responsable du Secrétariat;
- le directeur régional du ministère de l'Éducation ou un représentant régional de ce ministère, désigné par le sous-ministre de l'Éducation;
- le directeur régional du ministère de l'Industrie et du Commerce ou un représentant régional de ce ministère, désigné par le sous-ministre de l'Industrie et du Commerce.

La liste des membres actuels du Conseil régional des partenaires du marché du travail de l'Outaouais (CRPMT) se retrouve à l'annexe 2 du présent document.

Le Conseil régional a pour fonctions :

- De définir la problématique du marché du travail dans sa région en fonction des orientations générales de la *Politique du marché du travail*, notamment en procédant à l'estimation des besoins de développement de la main-d'œuvre et en recourant à l'expertise de comités consultatifs;
- de soumettre annuellement à l'approbation de la Commission des partenaires du marché du travail un plan d'action régional en matière de main-d'œuvre et d'emploi qui comporte notamment les éléments relatifs aux services publics d'emploi prévus dans les plans d'action locaux pour l'économie et l'emploi élaborés dans sa région. Ce plan est accompagné de son avis sur ces éléments, notamment quant à leur harmonisation avec les orientations stratégiques et les objectifs nationaux, sectoriels et régionaux;
- d'adapter aux réalités de la région les mesures, programmes et fonds de main-d'œuvre et d'emploi dans la mesure où les conditions de leur mise en œuvre le permettent;
- d'établir des stratégies et des objectifs régionaux en matière de main-d'œuvre et d'emploi;
- de proposer à la Commission des partenaires du marché du travail des critères de répartition des ressources afférentes aux mesures, aux programmes et au fonds de main-d'œuvre et d'emploi;
- de repérer des dossiers susceptibles de faire l'objet par Emploi-Québec d'ententes spécifiques régionales en matière de main-d'œuvre et d'emploi avec le Conseil régional de développement (CRD);
- de promouvoir, auprès du CRD, la prise en compte des stratégies et des objectifs régionaux en matière de main-d'œuvre.

1.2.2 La Direction régionale et les centres locaux d'emploi

La population de l'Outaouais peut compter sur un réseau de services couvrant l'ensemble de son territoire.

Sept centres locaux d'emploi (CLE) assurent des services à l'ensemble de la population de la région. L'annexe 3 présente l'organigramme de la Direction régionale d'Emploi-Québec Outaouais ainsi que l'organisation administrative des bureaux de la Direction régionale et des CLE.

1.3 LES CLIENTÈLES D'EMPLOI-QUÉBEC

Emploi-Québec offre des services à l'ensemble de la main-d'œuvre outaouaise et aux entreprises, en partenariat avec des intervenants du marché du travail. Ses services s'adressent :

- aux personnes à la recherche d'un emploi, particulièrement celles qui courent un risque de chômage prolongé;
- aux personnes en emploi dont les emplois sont menacés;
- aux employeurs dont des emplois risquent d'être perdus, de ne pas être créés ou qui éprouvent des difficultés à pourvoir leurs postes vacants, ainsi qu'à ceux qui veulent améliorer la gestion de leurs ressources humaines ou qui souhaitent développer les compétences de leur personnel.

1.4 LES SERVICES D'EMPLOI-QUÉBEC

Les services universels sont offerts à l'ensemble de la clientèle et visent à favoriser à la fois une meilleure adéquation et un appariement plus efficace de l'offre et de la demande de main-d'œuvre. Ils comprennent :

- l'accueil et l'entrevue initiale pour déterminer les besoins des individus en regard au marché du travail;
- l'information sur le marché du travail et divers outils de recherche en ligne sur les professions et la formation;
- les services de placement qui mettent à la disposition de la clientèle et des employeurs des banques d'emplois et des outils de préparation à l'emploi (aide à la rédaction d'un curriculum vitae, ordinateurs, téléphones, télécopieurs, etc.).

Des *services spécialisés* ou *mesures actives d'emploi* sont offerts aux personnes qui font face à des difficultés particulières ou qui ont des projets de développement. Il s'agit de mesures et services tels que :

- l'analyse des besoins et la détermination d'un plan d'action personnalisé;
- l'orientation professionnelle;
- l'aide active à la recherche d'emploi;
- les activités de formation;
- les expériences en milieu de travail et les stages;
- la Subvention salariale pour favoriser l'embauche;
- le Supplément de retour au travail;
- le Soutien au travail autonome;
- la mesure Jeunes volontaires;
- le programme Apprentissage en milieu de travail.

Les services aux employeurs en matière de gestion des ressources humaines et d'organisation du travail portent notamment sur :

- le soutien à des projets visant le maintien ou le développement de la main-d'œuvre en emploi;
- l'aide à la formation et au développement des compétences de leur personnel;
- l'aide financière et le soutien technique en faveur d'initiatives de mobilisation et de concertation, notamment des projets économiques d'envergure créateurs d'emplois;
- la mise en place de comités de concertation;
- les services liés à la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*, notamment la gestion du Fonds national de formation de la main-d'œuvre ainsi que le soutien aux comités sectoriels qui cernent les besoins de leur secteur en matière de main-d'œuvre, de gestion des ressources humaines, d'organisation du travail et de formation;
- l'aide à l'intégration au travail des personnes handicapées;
- l'aménagement et la réduction du temps de travail.

D'autres services complètent la gamme de services d'Emploi-Québec :

- la gestion du Fonds de lutte contre la pauvreté par la réinsertion au travail ainsi que les services liés à d'autres lois;
- les services liés à la *Loi sur la qualification et la formation professionnelle de la main-d'œuvre*, soit la qualification professionnelle dans les métiers réglementés hors construction placés sous la responsabilité d'Emploi-Québec;
- le Régime de qualification et le reclassement en cas de licenciements collectifs;
- des mandats spéciaux ou la gestion d'ententes particulières, dont le programme des normes interprovinciales « Sceau rouge » et les comités sectoriels.

2 PROBLÉMATIQUE DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'ŒUVRE

2.1 LES PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES 2001-2005

Le plus récent scénario sur les perspectives professionnelles en Outaouais nous indique que le nombre d'emplois créés sera d'environ 12 530, entre 2001 et 2005; cela correspond à un taux de croissance annuel moyen de l'emploi de 1,6 %. Dans l'ensemble du Québec, le taux de croissance annuel moyen de la main-d'œuvre, pour la même période, sera de 1,4 %. La région aura, pour ainsi dire, des résultats supérieurs à ceux de l'ensemble du Québec, en ce qui a trait aux nouveaux emplois.

En plus des emplois créés par le dynamisme de l'activité économique, une autre composante vient influencer l'offre et la demande de main-d'œuvre. Il s'agit des emplois qui seront disponibles en raison des départs à la retraite ou des décès. Cette composante, connue sous le nom de l'érosion ou de remplacement de la main-d'œuvre, procurera environ 16 430 emplois.

Ainsi, selon le scénario régional, la demande additionnelle de main-d'œuvre (englobant les emplois créés et les emplois de remplacement) se situera à environ 28 960 emplois, d'ici la fin de 2005.

Les nouveaux emplois dans la région représenteront environ 43,3 % de la demande additionnelle, alors que les postes de remplacement auront une représentativité de l'ordre de 56,7 %.

Notons que, dans l'ensemble du Québec, la représentativité de ces deux composantes de l'emploi est sensiblement la même (43,0 % pour les emplois créés et 57,0 % pour ceux concernant l'érosion).

En clair, dans l'Outaouais comme dans l'ensemble du Québec, la grande partie de la nouvelle main-d'œuvre sera comblée par l'érosion (remplacement) plutôt que par de nouveaux emplois.

Cette situation sera particulièrement vraie pour les emplois exigeant des compétences en affaires, finance et administration, puisque, pour une demande additionnelle de 4 870 postes, on ne prévoit qu'un faible pourcentage de nouveaux emplois (12,2 %), alors que 87,8 % des emplois seront comblés, entre 2000 et 2005, grâce au remplacement de la main-d'œuvre existante. Au fils des années, cette tendance ira en s'accentuant.

La prédominance de l'érosion (remplacement) sur la création d'emplois s'observera en fait dans la plupart des genres de compétences de la région, entre 2000 et 2005. Ainsi, cela représentera 77 % des postes dans le secteur primaire, 62,9 % des emplois pour les personnes ayant des compétences en métiers, transport et machinerie, 61,1 % pour les sciences sociales, enseignement, administration publique, 58,5 % pour le secteur de la santé et 57,8 % pour les postes de gestion.

La création d'emplois surclassera l'érosion, d'ici 2005, en ce qui concerne les compétences en sciences naturelles et appliquées (avec 69,1 % des 3 379 emplois), les arts, la culture, les sports et loisirs (avec 59,0 % des 1 483 postes), la vente et services (avec 55,6 % des 6 414 emplois), ainsi que la transformation, fabrication et services publics (avec 53,9 % des 1 002 emplois).

Les prévisions par niveau de compétence (gestion, professionnel, technique, intermédiaire et élémentaire) confirment que la nouvelle demande de main-d'œuvre d'ici 2005 sera comblée davantage par les départs à la retraite ou les décès, que par la création d'emplois. Ainsi, 57,7 % des 2 893 emplois de gestion, 51,6 % des 7 097 postes professionnels, 57,3 % des 8 627 emplois techniques, 64,1 % des 6 946 postes intermédiaires, et 50,1 % des 3 396 emplois élémentaires, proviendront de l'érosion (remplacement).

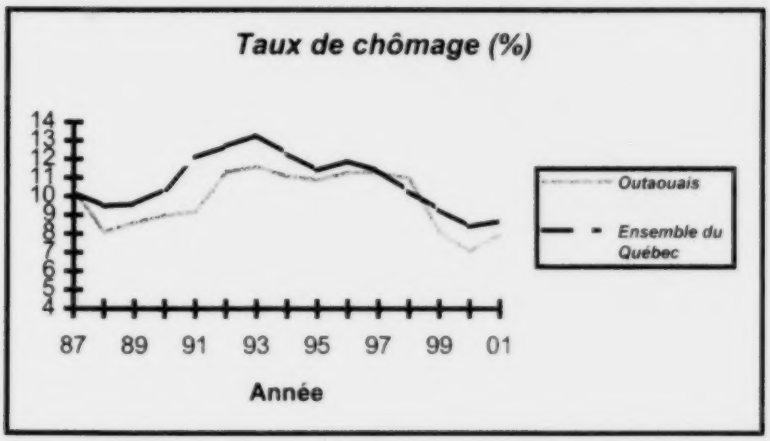
En somme, sur les 28 960 emplois prévus entre 2000 et 2005, en Outaouais, plus de la moitié (15 724) sera comblée par les personnes de niveaux technique et professionnel. Cela confirme assez bien une tendance du marché du travail régional qui fait en sorte que le nombre d'emplois disponibles est plus élevé pour les personnes ayant un niveau de scolarité appréciable ou un niveau d'apprentissage requis dans le domaine. Ce constat positionne bien le fait qu'une formation qualifiante est incontournable afin d'assurer l'équilibre du marché du travail de l'Outaouais.

2.2 LES TENDANCES SECTORIELLES DE L'EMPLOI

De 1987 à 2001, le nombre d'emplois en Outaouais est passé de 126 000 à 158 600, ce qui représente, malgré ces 14 ans de variations cycliques, une hausse d'environ 26 %. Ainsi, les données de 2001 ont permis de comptabiliser 158 600 emplois, soit une augmentation de 1,3 % par rapport à 2000. Si on recule encore dans le temps, on constate qu'il s'agit du plus grand nombre d'emplois affiché depuis 1987.

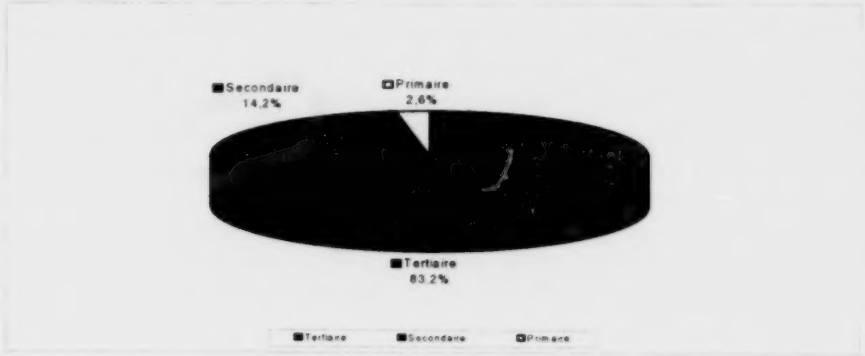
Le taux de chômage régional en 2001 s'est fixé à 8 %. Les deux dernières années affichent le meilleur taux de chômage depuis 1987.

GRAPHIQUE 1
Évolution du taux de chômage de 1987 à 2001



L'économie de la région de l'Outaouais repose essentiellement, en nombre d'emplois, sur le secteur tertiaire, encore appelé secteur des services. En 2001, ce secteur comptait 132 000 emplois. Quant au secteur secondaire, légèrement en hausse, il a procuré pour sa part, 22 500 emplois. Le secteur primaire, toujours en perte de vitesse, comptait environ 4 100 personnes.

GRAPHIQUE 2
Répartition de l'emploi par secteur en 2001



Au sein du secteur tertiaire

Les données régionales de 2001 nous informent que les trois secteurs d'activité importants, en ce qui concerne le nombre d'emplois, sont concentrés dans les services :

TABLEAU 1
Les secteurs les plus importants de la région de l'Outaouais

Secteurs d'activité	Nombre d'emplois en 2001, moyenne annuelle	Part de l'emploi	Variation % 2000/2001
Administration publique (divers niveaux)	33 200	21 %	- 3,2
Commerce	19 700	12,4 %	- 3,9
Soins de santé et assistance sociale	16 600	10,5 %	12,2

Dans le secteur de l'administration publique, la plupart des emplois qui seront disponibles proviennent des départs à la retraite, un important mouvement d'ici quelques années. Cependant, l'adoption des nouvelles technologies, comme les services publics par Internet qui exigent de nouvelles compétences, permettra la création d'emplois, surtout dans la fonction publique fédérale. La sécurité aux frontières est aussi d'actualité et procurera, sans nul doute, de nouveaux emplois à court terme. En somme, pour l'avenir ce gros employeur perpétuera sa renommée, puisque de 1987 à 2001 le nombre d'emplois, dans le secteur de l'administration publique (divers niveaux), est passé de 28 000 à 33 200, soit une hausse de 18,5 %.

Le secteur commercial a vu, pendant la période 1987 à 2001, son nombre d'emplois passer de 14 600 à 19 700, soit un gain de 34,9 %. Ce secteur est très sensible à la consommation et sa santé dépend de la confiance des consommateurs en l'économie. On constate à la lecture du tableau précédent que lui aussi a connu des pertes d'emplois l'an dernier.

L'administration publique, la santé et l'assistance sociale ainsi que les services d'enseignement continueront à embaucher de la nouvelle main-d'œuvre et celle qui provient du remplacement, principalement chez les personnes détenant un diplôme d'études collégiales ou universitaires.

Le secteur secondaire

Le secteur secondaire est composé, pour sa part, des industries de la fabrication et de la construction. Ainsi, entre 1987 et 2001, le secteur manufacturier a vu son nombre d'emplois passer de 11 600 à 9 700; il s'agit d'une baisse de 16,4 %. Ce secteur est faiblement représenté dans la région; cependant, en raison de son potentiel de développement, des initiatives soutenues devraient être mises de l'avant pour attirer des entreprises de transformation afin de diversifier l'économie. Les entreprises existantes (PME) sont fortement incitées à adopter l'utilisation des nouvelles technologies pour demeurer compétitives à l'échelle mondiale.

La construction, dont l'activité a été particulièrement intense en 2001, a connu un gain de l'emploi malgré des fluctuations entre 1987 et 2001, passant de 8 900 emplois à 12 900, soit une hausse de 44,9 %. La construction est un secteur très cyclique. Malgré la fin des grands chantiers régionaux, l'emploi va persister et connaître encore des pics compte tenu du *Plan d'accélération des investissements du secteur public* qui a un effet positif. En plus, la pénurie importante de logements, la croissance soutenue de la population et le marché de l'habitation en général laissent présager la mise en chantier d'éventuels projets de constructions résidentielles.

Le secteur primaire

Globalement, le secteur primaire est depuis plusieurs années en perte de vitesse et ne semble pas avoir atteint son niveau plancher. Ainsi, dans le secteur primaire le nombre d'emplois est revenu en 2001 au plancher de 1987, soit 4 100 emplois. Divers facteurs contribuent à ces pertes d'emplois: les agriculteurs, les propriétaires forestiers, les producteurs en serre éprouvent des difficultés du côté de la relève; du côté de la gestion, des lois environnementales, des effets de la mondialisation et de la hausse des coûts d'énergie les obligent à gérer autrement la ressource. L'acériculture est stagnante à cause du moratoire pour l'exploitation des forêts publiques. Nous sommes à peine à 3 % de la ressource exploitée sur un potentiel de 10 millions d'entailles.

2.3 LES GROUPES PROFESSIONNELS DOMINANTS

En Outaouais actuellement près de 50 % de la population occupée travaille dans deux grands groupes professionnels : les affaires, les finances et l'administration (36 615) ainsi que la vente et les services (38 205). Seulement dans la grande zone urbaine de Gatineau, quatre grands groupes en lien avec le travail de bureau et la vente et services accaparent près de 45 % (46 160) de la main-d'œuvre. Les femmes de l'Outaouais y sont fortement concentrées. En effet 35,5 % d'entre elles sont dans le travail de bureau, 17,1 % dans la vente et services. Le troisième grand groupe, celui des métiers, du transport et de la machinerie, occupe 13,5 % des travailleuses et des travailleurs; sur le territoire des MRC, il procure plutôt entre 18 % et 20 % des emplois. Enfin, le grand groupe de la gestion et celui des sciences sociales, de l'enseignement, de l'administration publique et de la religion font travailler respectivement 10 % et 8 % de la main-d'œuvre régionale.

On constate que les ghettos professionnels pour les hommes et les femmes existent toujours. Toutefois les milieux de travail sont plus ouverts à accepter les hommes dans les milieux traditionnellement féminins que l'inverse. Des efforts devront être entrepris pour amener nos clientèles à diversifier leurs vocations et les milieux de travail à être plus réceptifs et souples à l'embauche des femmes dans les métiers traditionnellement masculins.

2.4 LES ENTREPRISES

Selon la Liste des industries et commerces (LIC) de la région (tableau 2), l'Outaouais compte 9 255 entreprises de toute nature et de toute taille occupant environ 115 000 travailleurs. Ces entreprises (64,2 %), à l'image du profil démographique de la région, se retrouvent surtout dans la zone urbaine.

TABLEAU 2
Nombre d'entreprises en Outaouais selon les zones et leur représentativité

Zone urbaine	5 942 ou 64,2 % des entreprises de l'Outaouais
MRC de Papineau	1 136 ou 12,3 % des entreprises de l'Outaouais
MRC de la Vallée-de-la-Gatineau	916 ou 9,9 % des entreprises de l'Outaouais
MRC de Pontiac	717 ou 8,2 % des entreprises de l'Outaouais
MRC des Collines-de-l'Outaouais	544 ou 5,9 % des entreprises de l'Outaouais

TABLEAU 3
Répartition des entreprises en Outaouais selon leur taille

Répartition en %	Taille des entreprises	Nombre
62,5 %	De 1 à 4 employés	5 787
27,7 %	De 5 à 19 employés	2 561
8,2 %	De 20 à 99 employés	760
1,6 %	Plus de 100 employés	147

Source : Liste des industries et commerces, juillet 2002 (LIC).
NB : Le recensement LIC s'est fait sur une base volontaire. Il s'agit donc d'une donnée minimale.

La forte proportion de petites entreprises vient influencer la prestation des services aux employeurs des centres locaux d'emploi d'autant plus que plusieurs d'entre elles ne sont pas soumises à la Loi du 1 %, loi favorisant le développement et la formation de la main-d'œuvre, elles nécessiteront des interventions ciblées pour aider la consolidation de leurs ressources humaines. Afin de maximiser les interventions des agents auprès des entreprises, il serait avantageux de regrouper les entreprises selon leurs problématiques pour mieux cerner leurs besoins. Quant aux chercheurs d'emploi, ils devront multiplier leurs démarches auprès des PME. En effet, la demande d'embauche de cette dernière année est venue en plus grand nombre de la part des petites entreprises, comparativement aux grandes entreprises qui, elles, ont connu davantage de grandes vagues de mises à pied.

2.5 LES PROBLÉMATIQUES DE LA MAIN-D'ŒUVRE RELIÉES AUX SECTEURS D'ACTIVITÉ DE L'ENTENTE-CADRE DE DÉVELOPPEMENT (2000-2005) DU CONSEIL RÉGIONAL DE DÉVELOPPEMENT DE L'OUTAOUAIS

2.5.1 Cible stratégique : tourisme, culture et industries culturelles

Entre 1987 et 2001, le nombre d'emplois dans les deux secteurs, hébergement et restauration ainsi qu'information, culture et loisirs, intimement liés au tourisme, se sont appréciés. Le premier a obtenu une croissance de 32,3 %, le nombre d'emplois passant de 6 800 à 9 000. Pour le second, le nombre d'emplois est passé de 5 800 à 9 300, matérialisant une hausse encore plus fulgurante de 60,3 %.

Deux associations régionales attachées à chacun de ces secteurs disposent d'une entente financière avec Emploi-Québec pour coordonner et organiser de la formation continue auprès des travailleurs.

La vie culturelle est à la fois un ingrédient et un indice du développement d'une région. Mais il y a plus : les activités et les événements culturels transforment la qualité de vie et renforcent l'identité régionale. Avec la zone d'influence d'Ottawa, ce fut et c'est tout un défi pour les artistes et les promoteurs régionaux. Le secteur culturel est composé d'une majorité d'organismes à but non lucratif et on y retrouve une forte proportion de travailleurs autonomes. Plusieurs de ces entreprises sont tributaires du soutien des gouvernements. Une des problématiques était liée à l'absence de données sur l'effet global de ces industries sur l'économie et l'emploi dans la région. Un tir qui est à se corriger, puisque que les intervenants mettront de l'avant une étude à cet effet; les conclusions mèneront à un plan marketing. Plusieurs financements, depuis longtemps attendus et alloués récemment, auront des répercussions structurantes sur plusieurs sous-secteurs culturels.

Caractéristiques de ces secteurs

Tourisme:

- La région est pratiquement la seule au Québec à offrir à la fois le produit « grande ville » et celui de « grande nature »;
- les anciens corridors ferroviaires sont maintenant disponibles pour des utilisations diverses, sentiers multiples fonctions, mais on constate une absence de vision régionale et interrégionale;
- la région possède des attraits considérables et des événements thématiques originaux et reconnus mais la commercialisation vers des marchés extérieurs n'est pas assez dynamique;
- on retrouve ici, pour le réseau de motoneige, une qualité, une étendue et une diversité supérieure;
- les pourvoiries améliorent la qualité de leur hébergement et jouissent d'une bonne réputation outre-frontière;
- les rivières redevenues navigables représentent un nouveau potentiel d'exploitation;
- le tourisme d'affaires et de congrès est à se positionner plus avantageusement avec l'ouverture d'un site prestigieux au lac Leamy;
- les infrastructures de services hôteliers et de restauration présentent de grandes disparités en qualité et niveau de services;
- les entreprises touristiques régionales sont souvent de petite taille, d'où un taux de fermeture plutôt élevé;
- l'Outaouais possède peu d'entreprises et d'entrepreneurs qui génèrent suffisamment de fonds pour être en mesure de réinvestir dans le secteur;
- les propriétaires en hébergement et restauration investissent peu en formation du personnel;
- la région manque de vision concertée dans un esprit de développement intégré, urbain, rural;
- l'Outaouais a aussi de la difficulté à attirer et retenir des touristes en milieu rural.

Industries culturelles :

- On note une démarche soutenue de régionalisation concertée pour les organismes et les équipements, mais une absence de politique culturelle dans les MRC;
- au niveau patrimoine, possibilité d'alliance avec de grands musées, identification de sites archéologiques, mais les centres d'interprétation souffrent de sous-financement;

- les arts de la scène, visuels et médiatiques, ont divers lieux et médium mais il y a une sous-utilisation des salles, peu de participation du privé et peu de diffusion dans les MRC;
- l'industrie du livre et de l'édition est une activité avec un rayonnement national et international;
- les métiers d'art organisent des tournées de studios dans chaque MRC mais il manque une stratégie de mise en marché;
- dans le secteur vidéo-films TV, disques et spectacles, il existe des ressources techniques et humaines compétentes, des concours et des maisons de production, mais il subsiste un manque de réseautage, pour avoir des retombées régionales et nationales.

Caractéristiques du marché de l'emploi

- Les emplois sont souvent peu rétribués et saisonniers;
- il y a beaucoup de travailleurs autonomes dans les industries culturelles;
- le taux de roulement est élevé particulièrement en restauration;
- la présence féminine est très forte dans ces secteurs (52,3 % dans le secteur culturel);
- certains types d'emplois sont à statut précaire (fonds de retraite, sécurité d'emploi et régime d'assurances collectives souvent absents);
- beaucoup d'emplois sont occupés par des gens qui s'improvisent serveur, barman ou aide cuisinier;
- plusieurs types d'emplois sont occupés par des étudiants qui travaillent à temps partiel pour payer leurs études;
- on note un manque de formation de base et de compétences professionnelles;
- subsiste chez les gérants et les cuisiniers un manque de compétences en gestion financière et en gestion des ressources humaines;
- les connaissances des produits touristiques et culturels que possèdent les personnes qui travaillent en milieu touristique et associé ne sont pas suffisantes pour qu'ils en fassent la promotion auprès des consommateurs;
- même si le bilinguisme est souvent exigé, il est parfois manquant chez certains;
- les conditions de travail sont souvent difficiles et la reconnaissance salariale en fonction des études n'est pas une habitude dans ces industries.

Préoccupations reliées aux situations problématiques de ces secteurs et de leur main-d'oeuvre

- Les gestionnaires se sentent mal outillés devant le manque de compétences de base de leurs travailleurs;
- la Loi de l'assurance-emploi exigeant un nombre plus élevé de semaines pour avoir droit aux prestations pour les employés de ces secteurs, les individus boudent ces emplois surtout en milieu rural;
- le milieu scolaire devrait être en mesure de répondre de façon adaptée aux besoins d'amélioration des compétences professionnelles de la main-d'œuvre et de la langue seconde;
- l'offre de formation en gestion, pour les gérants d'hôtel, de restaurant et en cuisine, pourrait minimiser les mises à pied ou fermetures;
- les propriétaires d'entreprises et les travailleurs autonomes qui vivent une expansion rapide ou qui éprouvent des difficultés (gestion, ressources humaines) méconnaissent ou ont peu recours aux intervenants qui pourraient les aider;

- les employeurs devraient stimuler un sentiment d'appartenance face à l'entreprise afin de contrer le roulement de leur main-d'œuvre;
- il faudrait développer une stratégie concertée pour aider les entreprises touristiques à diversifier leurs produits afin de prolonger leur période d'exploitation et de maintenir leurs travailleurs en emploi;
- les employeurs du secteur n'ont pas intégré la culture « formation » dans leur gestion;
- l'une des difficultés liées au démarrage d'entreprise est la lacune au chapitre de la formation et des connaissances de l'entrepreneur touristique et culturel;
- le fait de ne pas reconnaître la spécificité culturelle dans les programmes de création d'emplois n'encourage pas la production de projets et nuit au développement du secteur.

2.5.2 Cible stratégique : technologies de l'information

Après Montréal et Québec, l'Outaouais est reconnue comme le troisième pôle de développement technologique au Québec. Le secteur de la haute technologie connaît une forte croissance depuis quelques années et offre un très bon potentiel de développement. Dans l'Outaouais, les entreprises technologiques se spécialisent surtout dans les services informatiques et le génie logiciel. On estime qu'il y a environ 50 entreprises engagées dans l'innovation et la recherche et développement. En incluant les services informatiques et les grossistes distributeurs d'ordinateurs, on dénombrerait autour de 227 entreprises pour environ 4 400 emplois.

Caractéristiques du secteur

- Il existe deux centres de développement des technologies de l'information (CDTI) et une demande pour un troisième mais il n'y a pas d'espace de qualité pour l'accueillir;
- la proximité de la région d'Ottawa, malgré le ralentissement économique constaté en 2001, procure toujours un grand nombre d'emplois (1 100 entreprises pour environ 52 100 emplois, excluant ceux des gouvernements et des autres secteurs, en juin 2002);
- les fournisseurs d'accès Internet devront de plus en plus affronter la concurrence des entreprises de téléphonie et de câblodistribution, il y a des risques de pertes d'emplois;
- de plus en plus de mécanismes régionaux favorisent une meilleure concertation et collaboration entre plusieurs intervenants et organismes actifs dans le secteur : le Centre de développement des entreprises technologiques (CDET) pour le démarrage d'entreprises, Outaouais international dans le secteur du commerce et la présence d'un agent de développement commercial pour des services Internet;
- il n'y a pas de véritable stratégie sectorielle régionale pour favoriser les maillages, compte tenu de la diversité et du faible nombre d'entreprises dans ce secteur, comparativement à Ottawa où les entreprises sont regroupées par grappes sectorielles;
- les membres de l'Alliance TechPoint de l'Outaouais misent sur des maillages plus fréquents avec les entreprises d'Ottawa associées au Centre de recherche et d'innovation d'Ottawa (OCRI);
- l'Université du Québec en Outaouais veut faire mousser la recherche et le développement notamment en géomatique et en systèmes photoniques de mesure industrielle, mais il n'y a rien en télécommunication;

- les collèges ont développé une offre de formation sur mesure et diverses attestations d'études collégiales (AEC), appréciées par les entreprises et les secteurs publics; notamment l'implantation d'un diplôme d'études collégiales (DEC) en multimédia est réalisée et une AEC a été mise en œuvre mais il manque des formations sur les compétences reliées à la gestion de projet, au marketing et à la sécurité informatique arrimées aux technologies informatiques;
- les entreprises, les collèges et l'université n'offrent pas suffisamment de programmes coopératifs favorisant l'apprentissage pratique en cours d'études;
- il existe plusieurs fonds de capital de risques;
- la région n'a pas défini son créneau pour se différencier afin d'être reconnue dans une spécificité. Toutefois, deux tentatives de niche sont à l'étude : la gestion de la connaissance et la technopole de l'eau;
- on note la grande présence de centres de recherche et d'entreprises en recherche et en développement (R&D) sur le territoire d'Ottawa (42 laboratoires financés par le fédéral et 7 grappes industrielles);
- la base technologique de la région repose sur de petites entreprises soumises à une forte compétition qui n'ont pas toujours les liquidités pour se loger dans un centre de développement des technologies de l'information (CDTI).

Caractéristiques du marché de l'emploi

- Dans le secteur des technologies de l'information, la main-d'œuvre est en majorité masculine et les emplois sont davantage à temps plein;
- une part importante de la main-d'oeuvre urbaine de ce secteur en Outaouais travaille sur le territoire de la région métropolitaine de recensement d'Ottawa (RMR), certaines professions sont intégrées à plus de 50 % au marché du travail de la RMR d'Ottawa;
- le fédéral embauche près de 1 500 personnes par an dans le domaine des technologies de l'information;
- la main-d'œuvre de ce secteur est davantage scolarisée et spécialisée par rapport à la moyenne de l'ensemble des secteurs;
- les mises à pied de la dernière année qui se poursuivent (autour de 20 000 à Ottawa) ont augmenté l'offre de main-d'œuvre et les employeurs sont plus sélectifs, les critères sont en hausse et les salaires se réajustent en fonction du marché;
- le bilinguisme est incontournable;
- il y a une bonne différence de salaire entre ceux qui développent des systèmes et ceux qui en font l'entretien;
- le phénomène de télétravail, le travail à contrat, les courtes échéances et les longues heures font partie des caractéristiques du milieu.

Préoccupations reliées aux situations problématiques du secteur et de sa main-d'oeuvre

- Dans certaines professions persistent des problèmes de recrutement d'une main-d'œuvre expérimentée;
- pour obtenir l'aide fédérale, les intervenants de la région doivent se concerter et décider s'ils se développent dans un secteur ou s'ils demeurent une extension d'Ottawa;
- des travailleurs autonomes abandonnent leur projet par manque de compétences en gestion financière;
- certaines formations sont désertes, compte tenu du faible taux de réussite scolaire au diplôme d'études secondaires et que les filles n'ont pas le réflexe de diversifier leur choix professionnel;
- on assiste à une présence plus marquée de travailleurs ayant perdu leur emploi dont les connaissances apprises sur le tas ne sont plus autant valorisées;
- la plupart des gros employeurs logent en sol ontarien, ce qui limite nos possibilités d'intervention. Plusieurs programmes d'insertion ne peuvent être appliqués au sein de ces entreprises puisqu'elles ne sont pas en Outaouais;
- malgré les investissements importants de la part des établissements d'enseignement, l'évolution rapide des technologies et les coûts afférents rendent difficiles l'ajustement aux nouvelles exigences en matière de qualification de la main-d'œuvre;
- l'insuffisance de programmes coopératifs dans les domaines d'études liés à ce secteur ne favorise pas le partage des équipements entre les entreprises et les institutions ni la modernisation des équipements des institutions d'enseignement;
- les budgets reliés à l'offre de formation sont insuffisants et ne permettent pas de concurrencer celle des institutions ontariennes;
- on note un manque de programmes de financement pour le prédémarrage des entreprises. Il est difficile de financer la recherche et le développement dans cette phase.

2.5.3 Cible stratégique : produits de la forêt

Entre 1987 et 2001, malgré des fluctuations importantes le nombre d'emplois dans le secteur de l'exploitation forestière s'est maintenu et est passé de 1 800 à 1 900. Ces gains restent fragiles compte tenu des grandes difficultés à constituer une relève régionale. Dans un autre ordre d'idées, la problématique actuelle du secteur de l'exploitation forestière est liée davantage à une absence de formation intégrée. L'Outaouais est trop dépendant de la formation dispensée à l'extérieur du territoire. Il existe une volonté régionale de rassembler les acteurs concernés pour défendre un plan intégrateur de formation passant du semi-spécialisé au niveau universitaire.

L'industrie québécoise du bois de sciage quant à elle traverse une période difficile. De 1987 à 2001 les emplois ont fluctué légèrement en baisse, passant de 1 900 à 1 700. L'imposition de droits compensatoires et de surtaxe à l'exportation sur le bois d'œuvre canadien, par le département du commerce des États-Unis, affecte lourdement l'industrie. L'Outaouais, qui est une région majoritairement de bois feuillu, ne ressentira pas autant les effets néfastes de cette taxe que les régions avoisinantes.

Caractéristiques du secteur

Exploitation forestière :

- La forêt de l'Outaouais est composée d'une trentaine d'essences de bois commerciales que l'on retrouve dans trois grands types de forêt, soit la forêt feuillue avec une représentativité de 50 %, la forêt mixte pour 40 % et la forêt résineuse pour 10 %;
- les volumes de bois sont attribués dans une proportion de 88 % de feuillus et de 87 % de résineux;
- cette ressource est pour la plupart distribuée sur le marché local et canadien;
- ce sont des essences nobles de grande qualité et c'est cette spécificité qui fait notre marque de commerce en comparaison des autres régions de feuillus;
- les contrats d'approvisionnement et d'aménagement forestiers (CAAF) d'une durée de 25 ans sont révisés aux 5 ans. Cette révision se terminera à l'automne 2002;
- une part importante du territoire exploité de la région est de propriété privée et les municipalités contribuent de plus en plus à sa mise en valeur;
- l'activité forestière demeure souvent le moteur économique de certaines MRC tels le Pontiac, la Vallée-de-la-Gatineau et Papineau;
- l'industrie est tributaire des coûts élevés du transport, de la voirie forestière et des équipements;
- la concertation est difficile entre les utilisateurs de la forêt (les exploitants, les pourvoiries, les zones d'exploitation contrôlées) parce qu'ils ont souvent des vues opposées quant à son exploitation et à son développement;
- le développement des secteurs du papier et du bois influence directement la croissance de ce secteur;
- la préservation de la ressource est de plus en plus présente;
- l'aménagement de la forêt prend de plus en plus d'importance;
- les entreprises vivent des difficultés de recrutement d'une main-d'œuvre qualifiée et disponible.

Industries du bois de sciage :

- Le secteur se compose de scieries artisanales, saisonnières mais surtout de grandes scieries commerciales;
- la région produit surtout du bois de sciage (feuillus et pins), des poteaux, du bois de plancher, du contreplaqué;
- on fabrique des produits finis à valeur ajoutée tels que les armoires de cuisine, les portes et fenêtres, les fermes de toits et les lames de plancher;
- les entreprises devront poursuivre des investissements dans la modernisation de leur machinerie;
- l'implantation de nouvelles technologies, moins polluantes et moins consommatrices d'énergie, se poursuit;
- la grande variété des essences régionales offre de bonnes perspectives quant à l'exploitation et à la diversification de nouveaux produits à valeur ajoutée;
- les CAAF des papetières sont convoitées en cette période de révision par le ministère des Ressources naturelles du Québec;
- il existe des mécanismes de concertation de l'ensemble des détenteurs de CAAF afin de mieux gérer la ressource.

Caractéristiques du marché de l'emploi

- Les travailleurs forestiers doivent être propriétaires (abatteurs et conducteurs de débusqueuses) de leur propre machinerie qui est de plus en plus coûteuse;
- les travailleurs autonomes doivent posséder de plus en plus de connaissances touchant à plusieurs domaines tels la mécanique, le reboisement, la coupe, les normes environnementales (polyvalence);
- la région possède une main-d'œuvre peu formée;
- l'effectif est masculin dans une proportion de 94 %;
- les travailleurs sont peu scolarisés, 30 % n'ont pas un 2e secondaire;
- le secteur des produits de la forêt présente des risques élevés d'accident de travail;
- l'âge médian est de 31 ans;
- le roulement de main-d'œuvre est dû aux conditions difficiles et aux emplois saisonniers.

Industries du bois de sciage :

- La sous-scolarisation et le manque de qualification de la main-d'œuvre du secteur ralentissent la pénétration des nouvelles technologies dans les entreprises;
- la main-d'œuvre féminine est sous-représentée même si une gamme importante d'emplois leurs sont accessibles;
- la main-d'œuvre connaît mal les caractéristiques et les possibilités de la ressource et ne peut, par conséquent, l'exploiter de façon maximale;
- les emplois sont sur des quarts de jour et de soir, syndiqués dans les grandes entreprises et non syndiqués dans les petites.

Préoccupations reliées aux situations problématiques du secteur et de sa main-d'oeuvre

- Il est difficile d'attirer les jeunes dans les emplois du secteur;
- on observe une dévalorisation des professions et du potentiel du secteur auprès des jeunes;
- il existe un manque de concertation et de stratégies pour contrer la saisonnalité des emplois (stabilisation de l'emploi);
- les entreprises sont aux prises avec des problèmes liés au roulement, au recrutement et au vieillissement de la main-d'œuvre, la pérennité de certaines d'entre elles est remise en cause;
- la valorisation du milieu forestier profiterait de la mise sur pied d'un volet éducatif régional (un seul programme reconnu à la carte des options en région), principalement chez les petites entreprises;
- on note peu d'investissement en formation auprès des travailleurs en emploi;
- plusieurs entreprises du secteur n'ont aucun responsable en ressources humaines;
- on note peu de polyvalence chez les travailleurs du secteur et certains d'entre eux ont une faible scolarisation;
- les entreprises doivent valoriser auprès de la main-d'œuvre féminine les emplois qui leur sont rendus accessibles grâce aux technologies;
- comme la révision des attributions ne sera complétée qu'à l'automne 2002, cette situation a pu retarder les décisions d'investissements de certains propriétaires d'usines;
- une part appréciable de la main-d'œuvre forestière provient des régions limitrophes à l'Outaouais.

2.5.4 Cible stratégique : agroalimentaire

Dans la région, les efforts de développement dans le secteur agroalimentaire sont centrés autour du bovin, de l'acériculture, de l'horticulture, de la mise en valeur et du réseautage de petites entreprises agricoles. Chez les agriculteurs, le nombre d'emplois est passé de 2 300 emplois en 1987 à 2 000 en 2001. Ce secteur dispose d'une entente financière avec Emploi-Québec pour faciliter la formation à temps partiel des agriculteurs.

Caractéristiques du secteur

- La production de bouvillons de semi-finition a pris de l'ampleur ces dernières années, grâce à la création en 2001 de quatre nouveaux parcs d'engraissement;
- la région perd de l'importance en production laitière par rapport à d'autres régions du Québec, mettant en péril certains services utilisés par la collectivité agricole;
- la région se classe au premier rang lorsqu'on parle d'agriculture à temps partiel;
- les agriculteurs occupent souvent deux emplois;
- la faiblesse de la stratégie de mise en marché empêche les producteurs agricoles d'écouler leurs productions auprès des distributeurs régionaux, et d'accéder aux marchés de grandes surfaces;
- la réglementation régissant la mise en marché diffère entre le Québec et l'Ontario;
- il existe une émergence de petits projets avec le Centre de recherche et de développement technologique agricole de l'Outaouais (CREDETAO);
- la dispersion, l'isolement et la dualité linguistique des travailleurs agricoles réduisent l'accessibilité à la formation;
- les agriculteurs anglophones, concentrés surtout dans la MRC de Pontiac, représentent 50 % des exploitants de l'Outaouais;
- la structure de consultation, Table de concertation agroalimentaire de l'Outaouais, composée à la fois d'intervenants socio-économiques, des syndicats spécialisés, de l'Union des producteurs agricoles et du ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec (MAPAQ), tend à dynamiser le secteur;
- peu de producteurs sont actifs au sein des mécanismes régionaux de concertation et de décision;
- plusieurs producteurs agricoles prévoient vendre ou transférer et n'ont pas désigné de relève;
- la réglementation environnementale de plus en plus sévère génère des coûts d'exploitation plus élevés et exige une attitude différente et de nouvelles connaissances;
- la jeune relève doit investir des capitaux importants, les primes d'établissement à la formation sont un encouragement en ce sens (entre 20 000 $ et 30 000 $ selon le diplôme);
- les nouvelles règles du jeu, en vertu de l'entente de l'Organisation mondiale du commerce, vont dicter de nouvelles réalités;
- 70 % des fermes ont des revenus bruts inférieurs à 50 000 $.

Caractéristiques du marché de l'emploi

- L'Outaouais possède la plus forte proportion d'agriculteurs âgés de plus de 60 ans ainsi que l'un des plus faibles taux de relève;
- la région est celle où il y a le moins d'agriculteurs diplômés en formation agricole (un sur dix a une formation agricole alors que la proportion provinciale est de un sur cinq) mais celle où les agriculteurs ont le plus de scolarité;
- les femmes sont plus scolarisées que les hommes;
- les fermes embauchent très peu de travailleurs.

Préoccupations reliées aux situations problématiques du secteur et de sa main-d'oeuvre

- Il existe une réelle difficulté à identifier et à rassembler la relève agricole et on ne valorise pas une relève féminine;
- les critères de sélection (détenir 20 % des parts de l'entreprise familiale, avoir moins de 40 ans, faire de l'agriculture sa principale occupation, à temps plein, empêchent les jeunes d'obtenir des primes d'établissement;
- on observe un manque de valorisation et une méconnaissance des professions et du potentiel du secteur auprès des jeunes de la part des conseillères et conseillers en orientation et des parents exploitants;
- le manque de flexibilité dans le financement des programmes de formation met en péril toute l'offre de formation en agriculture, la dualité linguistique de la région segmente les candidats potentiels;
- l'instabilité des salariés agricoles et horticoles est causée par le peu d'heures travaillées chez le même exploitant combiné au caractère saisonnier de l'emploi;
- l'entraide et les services en commun sont plutôt lents à s'implanter dans plusieurs communautés agricoles;
- on constate une sous-utilisation des fonds de développement régionaux et fédéraux car peu de projets sont soumis par les exploitants;
- la création de liens d'affaires est freinée par la méconnaissance mutuelle des maillons de la chaîne régionale de distribution;
- le développement de l'agriculture est souvent oublié parmi les principales préoccupations des MRC et des municipalités et par les intervenants socio-politico-économiques du milieu; leur apport économique n'a pas le même poids que les autres secteurs ou n'est pas analysé avec les mêmes paramètres;
- les investissements liés à l'acériculture pourraient se traduire par 1 emploi par 10 000 entailles;
- les partenaires du milieu agricole visent le développement de l'acériculture sur le territoire de l'Outaouais, mais celui-ci est freiné par le moratoire sur les terres publiques.

2.6 PARTICULARITÉS SECTORIELLES PROPRES À NOTRE RÉGION

Préoccupations reliées aux situations problématiques de ces secteurs et de leur main-d'oeuvre

2.6.1 Secteur de la construction

L'emploi sera en demande dans la construction compte tenu des nombreux chantiers et des investissements des entrepreneurs et des gouvernements. À partir de la moyenne annuelle, l'emploi a connu une variation de 43 % entre 2000-2001. Basés sur un vieillissement de la main-d'œuvre dans plusieurs métiers, des ajustements entre l'offre et la demande sont à prévoir. Notre particularité, c'est la Loi 17 de l'Ontario, qui restreint l'accès pour les travailleurs québécois aux chantiers ontariens. Cette situation a poussé quelque 700 personnes à régulariser leur situation. Rappelons que plus de 3 000 Québécois s'activent quotidiennement dans les chantiers de l'Ontario. Ce problème ne fait pas l'affaire de ces travailleurs mais met aussi sur la table un problème que les entrepreneurs ontariens ne souhaitaient pas voir s'aggraver : la difficulté de recruter des personnes qualifiées. De plus, cette loi oblige certains entrepreneurs en construction québécois à établir un siège social ou un lieu d'affaires à Ottawa pour pouvoir soumissionner aux appels d'offres.

L'assujettissement des travaux de rénovation et d'installation de machinerie de production au secteur de la construction est à l'étude. Il faudra surveiller les conséquences d'une telle application. Selon deux études produites par la coalition patronale et l'économiste Pierre Fortin, en juin 2002, cette mise en œuvre pourrait se calculer en pertes de centaines de millions de dollars pour le secteur manufacturier et entraîner autour de 10 800 pertes d'emplois pour le Québec. Il s'agit de reconnaître aux ouvriers qui installent les machines les mêmes conditions que celles de leurs collègues de la construction traditionnelle. Ce sont les PME de moins de 100 employés qui seraient les plus pénalisées car elles ont recours aux sous-traitants spécialisés cinq fois plus que les grandes entreprises.

2.6.2 Secteur des services professionnels, scientifiques et techniques

Quant au secteur des services professionnels, scientifiques et techniques, il s'est développé progressivement au cours des 14 dernières années, augmentant son nombre d'emplois de 3 300 à 7 400. Bien qu'il s'agisse d'une croissance de 124,2 %, ce secteur est encore faiblement représenté, en nombre d'emplois. Les travailleurs autonomes s'y retrouvent en assez grand nombre compte tenu des nombreux contrats offerts en impartition par les gouvernements.

2.6.3 Secteur du transport et de l'entreposage

Le secteur du transport et de l'entreposage a connu des soubresauts. De 1987 à 2001, le nombre d'emplois est passé de 5 400 à 6 500. La demande de conducteurs de semi-remorques qualifiés, effectuant des trajets de longue distance, semble la plus problématique. Cette situation est causée par le contexte très concurrentiel dans le secteur du camionnage, le vieillissement de la main-d'œuvre, les conditions de travail difficiles, la hausse du prix du pétrole et du diesel et, plus récemment, par le resserrement des contrôles douaniers à la suite des événements du 11 septembre 2001.

2.6.4 Secteur des soins de santé et des services sociaux

De 1987 à 2001, le nombre d'emplois en santé et services sociaux est passé de 11 000 à 16 600, soit une augmentation de 50,9 %. Pour les réseaux des établissements de santé publics et privés, les besoins en main-d'œuvre sont considérables.

Pour le réseau public, la demande de main-d'œuvre visera principalement à combler les postes vacants résultant des mouvements de personnel. Les emplois en demande sont ceux qui ont trait aux soins infirmiers, aux médecins et aux pharmaciens pour ne citer que ceux-là. La proximité des établissements d'Ottawa, qui recrutent activement sur le marché québécois et offrent de meilleures conditions salariales, accentue ce problème. Le vieillissement de la population, que l'on constate actuellement, engendrera de nouveaux défis que la région ne pourra éviter.

Les organismes communautaires contribuent en activités complémentaires et créent des emplois ou des possibilités pour des stages d'insertion. En ce qui concerne les services de garde, la création de nouveaux centres de la petite enfance suscitera, à court et à long terme, une demande additionnelle d'éducatrices qualifiées, de personnel en milieu familial ainsi qu'en gestion.

2.6.5 Secteur de l'enseignement

De 1987 à 2001, le nombre d'emplois dans l'enseignement est passé de 11 000 à 9 900, une baisse qui s'est un peu rattrapée cette année, puisque qu'en 2000 ce secteur totalisait 9 500 emplois. La portion urbaine de la région est en croissance de clientèle, en renouvellement et en prise de retraite. La pénurie de professeurs francophones du côté ontarien, où les salaires sont beaucoup plus élevés, laisse entrevoir une certaine demande de postes pour les prochaines années. L'éducation et la formation constituent des leviers de développement déterminants pour la région de l'Outaouais. Le réseau de l'éducation est un employeur important sur le plan régional, il est aussi un agent de développement local essentiel puisqu'il est présent dans la grande majorité des municipalités de la région. Cette présence, à la fois matérielle, financière et humaine, est nécessaire pour contribuer à une certaine pérennité des municipalités rurales et pour lutter, par l'offre de formation accessible à contrer les inégalités socioprofessionnelles. Comparativement aux autres régions, notre infrastructure collégiale publique fait « parent pauvre » en termes d'options et d'équipements (un collège francophone et un collège anglophone).

Le consensus régional en matière d'éducation consiste à répondre adéquatement au marché du travail par l'application de mesures concrètes visant la réduction du décrochage scolaire et l'élargissement de l'offre de formation. La conjoncture économique favorable de l'Outaouais se traduit malgré tout, dans le secteur de l'éducation, par des résultats peu enviables en matière de décrochage scolaire et de formation professionnelle et technique. De plus, d'après le *Rapport de conjoncture 2001 : pour des régions innovatrices du Conseil des sciences et de la technologie,* les dépenses en 1997-1998 consacrées à l'éducation par habitant étaient de 1 154 $ dans notre région, soit 291 $ de moins que la moyenne provinciale (1 445 $). La dépense pour la recherche universitaire (4 $) était de 73 $ inférieure à la moyenne provinciale. Par contre, nous occupions le troisième rang quant au nombre de diplômés universitaires, après la région de la Capitale nationale, qui elle investit 204 $ par habitant dans la recherche universitaire et 551 $ de plus que la moyenne provinciale pour les dépenses consacrées à l'éducation par habitant.

2.6.6 Économie sociale, organismes communautaires et coopératives

Ce domaine regroupe des organismes ayant une finalité sociale et considérés comme une nouvelle forme d'économie. Des projets et des entreprises de tous les secteurs d'activité peuvent développer des services ou des produits en vue de soutenir une communauté en termes d'emploi durable et de qualité et en termes de service ou de bien-être des individus. Les centres locaux de développement (CLD), la Coopérative de développement régional et la Corporation de développement économique communautaire de Gatineau (CDEC) soutiennent ce secteur et doivent être pro-actifs pour le démarrage de telles entreprises et dans l'identification de créneaux porteurs. Il faut être vigilant afin de ne pas substituer des emplois et exercer une concurrence déloyale. Les montages financiers nécessitent une vision intégrée et concertée des bailleurs de fonds. En économie sociale, après les centres de la petite enfance, les entreprises d'aide domestique, les ressourceries, les coopératives d'habitation, de nouveaux créneaux sont en émergence dans le domaine du transport collectif, culturel (média, communautaire), approche multimédia et en périnatalité.

Une étude descriptive de l'économie sociale publiée en 1996, *Portrait de l'économie sociale en Outaouais*, nous apprend que notre région compte 947 organismes communautaires dont une centaine d'organismes coopératifs. Les organismes non coopératifs ont déclaré procurer 2 200 emplois, équivalents temps plein et près de l'équivalent de 500 emplois occupés par du bénévolat. Il n'est pas surprenant d'apprendre que les femmes y effectuent 69 % des heures rémunérées et 59 % du temps de bénévolat.

Le milieu rural connaît des problèmes structurels importants et il y a place pour des formules innovatrices en mixant l'agrotourisme, l'agroforesterie et l'insertion des jeunes au sein des projets que peuvent relever les groupes d'économie sociale. La nouvelle *Politique nationale de ruralité* pourrait y devenir un levier additionnel.

2.6.7 Environnement

Ce type d'activité économique couvre plusieurs secteurs, il comprend, entre autres, les fabricants d'équipements reliés à la protection de l'environnement, les firmes de recyclage industriel et de décontamination, les firmes d'experts-conseils, les laboratoires de recherche et d'évaluation et les organismes à but non lucratif engagés dans le recyclage. Le projet d'étude de la Technopole de l'eau pourrait servir de levier, il s'agit de positionner Gatineau, alors que la carte technologique de l'eau à l'échelle du Canada est en cours de réalisation.

Le caractère relativement « nouveau » et « évolutif » des emplois en protection de l'environnement fait en sorte que les besoins de perfectionnement technique y sont constants. Notamment, en vertu de la *Stratégie d'intervention à l'égard de l'environnement*, Emploi-Québec sera interpellé sur le développement de mesures de qualification en analyse de la qualité de l'eau auprès des personnes en emploi accomplissant ces fonctions.

Une préoccupation qui s'affiche de plus en plus dans le discours politique et des gens d'affaires, c'est de tenir compte de l'environnement dans la mise en œuvre du développement économique. Cette réalité du développement durable touche un grand nombre d'entreprises et celles-ci doivent en tenir compte dans leur rapport avec les consommateurs et avec les autres entreprises de leur secteur. La légitimité des entreprises ne saurait plus reposer uniquement sur leur contribution à la croissance économique, elles doivent aujourd'hui démontrer leur contribution à un développement, également pensé en termes sociaux et environnementaux. Il existe ainsi trois pôles le « Triple Bottom Line », « économie,

environnement et société » et le défi est d'en faire un agencement hiérarchisé. Les discussions qui se tiendront au Sommet de Johannesburg dégageront une vision et amèneront de nouveaux débats entre la croissance économique et la préservation de l'environnement.

2.7 LES BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE ET LES CLIENTÈLES SPÉCIFIQUES

Emploi-Québec poursuivra, au cours des prochaines années, ses efforts en vue de répondre aux besoins en main-d'oeuvre qui se dessinent. Il faut offrir la bonne mesure selon l'employabilité de la personne sans emploi. Les personnes à risque de chômage prolongé, parmi notamment les prestataires de l'assurance-emploi et les prestataires de l'assistance-emploi, devront continuer à retenir notre attention au cours des prochaines années. Quant aux personnes dont l'assurance-emploi est récente et qui ont un potentiel de réinsertion rapide, elles pourront bénéficier de services d'aide de courte durée, offerts en salle multiservice ou auprès des organismes communautaires reconnus. De plus, il faut reconnaître et comprendre certaines caractéristiques des clientèles spécifiques défavorisées sur le plan de l'emploi, parmi les femmes, les jeunes, les personnes immigrantes et de minorités visibles, les personnes judiciarisées adultes, les personnes présentant des limitations physiques ou intellectuelles et les autochtones.

Nous voudrions, dans un premier temps, aborder de façon plus générale les barrières à l'emploi qui touchent plusieurs de ces clientèles spécifiques. À ces barrières, s'ajoutent selon le groupe cible des caractéristiques spécifiques qui aggravent et accentuent les difficultés d'insertion au marché du travail. Ainsi, compte tenu de l'ensemble de ces contraintes, il faut mettre en œuvre des approches particulières, des interventions visant à solutionner certaines iniquités pour accroître l'employabilité de certaines clientèles qui veulent participer au marché du travail.

En 1997, l'étude *Caractéristiques des prestataires aptes et indice de potentiel individuel d'insertion professionnelle* démontrait que, parmi les caractéristiques recensées des prestataires de l'assistance-emploi aptes au travail de la région de l'Outaouais, cinq contraintes freinent davantage l'intégration au marché du travail :

- avoir une durée cumulative au régime de la sécurité du revenu supérieure ou égale à trois ans;
- n'avoir mentionné aucune expérience de travail ou avoir indiqué une expérience terminée depuis quatre ans ou plus;
- être âgé de 45 ans ou plus;
- avoir des enfants à charge;
- avoir une scolarité inconnue ou inférieure à la 5^{e} année du secondaire.

Le fait de cumuler une ou plusieurs de ces contraintes vient limiter le potentiel individuel à l'insertion au marché du travail. Nous pouvons facilement comprendre jusqu'à quel point s'aggrave le risque de chômage prolongé lorsque s'y additionnent des facteurs tels que la limitation fonctionnelle ou intellectuelle, un casier judiciaire et une longue détention, des problèmes de dépendance, l'adaptation à un pays étranger, etc.

2.7.1 Les barrières à l'emploi

Dans la poursuite des efforts en vue de répondre aux besoins de main-d'œuvre sur le marché du travail, Emploi-Québec se doit d'intervenir auprès de certaines clientèles spécifiques afin de limiter l'impact des différentes barrières à l'emploi qui aggravent et accentuent leurs difficultés d'insertion au marché

du travail. Les politiques et stratégies à l'égard de ces clientèles spécifiques visent à préciser les orientations qu'Emploi-Québec entend prendre pour faciliter une utilisation optimale de ses ressources dans le but de soutenir l'intégration à l'emploi et le maintien en emploi de ces clientèles. Par exemple, l'intervention d'Emploi-Québec envers une jeune femme monoparentale ne se justifie pas par le fait qu'elle soit monoparentale mais par le fait qu'elle présente une ou trop souvent plusieurs de ces barrières à l'emploi. C'est par des interventions intégrées, concertées et visant le développement d'habiletés et de compétences qu'on parviendra à réduire l'impact de ces barrières à l'emploi et améliorer ainsi l'employabilité des personnes, qu'elles soient visées ou non par une politique, une stratégie ou une orientation.

La dynamique de l'exclusion sociale

Une culture de pauvreté se développe dans ce qui est couramment appelé l'isolement social. En général, les clientèles handicapées, les judiciarisées, les familles monoparentales d'enfants d'âge préscolaire, les nouveaux immigrants, les minorités visibles et les prestataires de l'assistance-emploi présentant une absence prolongée sur le marché du travail vivent une double forme d'isolement : en raison des difficultés de transport, particulièrement en milieu rural et aussi d'une perte d'habiletés de communication, de motivation et d'estime de soi. À ces formes d'isolement viennent se juxtaposer les préjugés des employeurs et de la population en général. Il existe d'autres formes d'exclusion, plus subtiles, qui concernent les travailleurs au salaire minimum ou à statut précaire qui vivent sous le seuil de la pauvreté et qui sont ainsi privés, pour un certain nombre d'entre eux, de biens et de services de première nécessité.

Le manque de mobilité et la sous-scolarisation

Le manque de mobilité de la main-d'œuvre est associé au problème de la sous-scolarisation d'une large part de ces clientèles spécifiques qui ne leur permet tout simplement pas d'améliorer leur position sur le marché du travail. De plus, la structure économique qui tend à concentrer son développement au niveau du secteur tertiaire fait en sorte que se sont surtout les emplois saisonniers, précaires avec des conditions de travail difficiles, qui s'offrent à eux.

La sous-scolarisation limite leur compréhension du marché du travail, de son processus et de ses dédales. Elle est une entrave importante pour les jeunes de 15 à 24 ans n'ayant pas atteint une 9^{e} année, chez les femmes prestataires d'assistance-emploi, les personnes ayant des limitations physiques et intellectuelles et chez les travailleurs âgés. Ces derniers sont affectés, autant ceux en emploi qui restent vulnérables aux conséquences des changements dans l'entreprise et ceux qui vivent des licenciements, leur réintégration devient une tâche presque insurmontable.

Les décrocheurs viennent grossir le bassin des sans-emploi. Une large portion de ces jeunes travaillent et leur taux d'activité le démontre mais ils changent souvent d'emplois, des emplois de seconde zone avec de piètres conditions de travail. La précarité des emplois affecte davantage les jeunes et les femmes, les emplois atypiques leur sont trop souvent offerts ou ne constituent que leur seule possibilité.

Les critères d'embauche au regard de certains métiers, le bilinguisme, les habiletés informatiques, l'abondance de la main-d'œuvre et le manque de connaissances de certains employeurs envers les qualifications et les expériences nécessaires à l'accomplissement de certaines tâches viennent amplifier les effets négatifs liés à la sous-scolarisation.

Les qualifications manquantes

Le marché du travail est en changement constant et on observe que les exigences des entreprises face à la main-d'œuvre évoluent très rapidement. Ces dernières ont dorénavant besoin d'une main-d'œuvre possédant des qualifications se mariant davantage avec les nouvelles technologies. Somme toute, le profil d'une partie de la main-d'œuvre est moins adapté à la demande des entreprises. Avec un bassin de main-d'œuvre abondant et disponible, le marché du travail se fait très compétitif et certaines entreprises dans ce contexte emploient des travailleurs surqualifiés qui supplantent ainsi les moins scolarisés.

En Outaouais, le niveau de décrochage au secondaire se situe aux environs de 37,2 % alors qu'il se situe aux environs de 29 % pour l'ensemble du Québec. En ce qui concerne la question de la formation professionnelle et technique, l'étude Schneider en 2002 a mentionné plusieurs éléments qui contribuent à singulariser la région par rapport au Québec :

- la clientèle en formation professionnelle a reculé de 22 % en Outaouais alors qu'elle a progressé de 38 % dans l'ensemble du Québec;
- l'abandon scolaire en formation professionnelle est de 40 % supérieur en Outaouais à celui de la moyenne québécoise;
- la majorité des groupes (parents, enseignants, professionnels, élèves) entretiennent des perceptions négatives ou du moins peu positives, face à la formation professionnelle;
- la formation technique du collégial est significativement moins valorisée en Outaouais qu'elle ne l'est ailleurs au Québec;
- dans un contexte où le milieu s'entend sur la nécessité de diversifier l'économie régionale, cette diversification doit nécessairement s'appuyer sur un réseau régional de formation capable de répondre aux besoins du marché du travail.

La difficulté à fixer un objectif professionnel

Dans un contexte de vive compétition, les clientèles spécifiques ont de la difficulté à cerner le marché du travail. Certaines clientèles sont aux prises avec plusieurs barrières d'intégration en emploi, ont besoin d'approches plus concrètes pour cerner leurs aptitudes et pour découvrir leurs intérêts. Notamment, les services d'orientation devraient être mieux adaptés et plus accessibles dans les régions.

La difficulté de concilier le travail, les études et la famille

L'écart entre le mode de vie, les habitudes familiales et celles qui sont exigées par le marché du travail, pour les clientèles handicapées, immigrantes sous-scolarisées, jeunes décrocheurs et celles absentes depuis longtemps du marché du travail, nécessitent un rajustement plus exigeant de leur part. L'éclatement des familles, la recrudescence des heures réduites dans le secteur des services et la place qu'occupent les emplois à temps partiel créent des contraintes supplémentaires à une meilleure conciliation travail, études et famille. Le manque de disponibilité de services de garde, les services de transport en commun inadaptés, particulièrement en région, et les charges familiales sont des réalités auxquelles font face ceux et celles qui se cherchent un emploi.

2.7.2 Préoccupations touchant les femmes

- Elles sont, en général, plus scolarisées et plus nombreuses à obtenir un diplôme universitaire, mais elles le font encore dans des secteurs traditionnels;
- moins de la moitié (44 %) des femmes du groupe d'âge des 25 à 44 ans ne possèdent aucun diplôme;
- le nombre de grossesses, chez les adolescentes, est particulièrement alarmant puisque nous détenons le troisième rang au Québec; il faut mettre cette donnée en parallèle avec le phénomène du décrochage scolaire;
- l'Outaouais occupe le deuxième rang au Québec pour le nombre d'actes violents faits aux femmes;
- en 1996, le quart des familles de l'Outaouais sont des familles monoparentales et les femmes sont responsables de 80 % de ces familles;
- en mars 2002, 40 % des familles prestataires de l'assistance-emploi sont monoparentales et dirigées dans 90 % des cas par une femme;
- en mars 2001, chez les femmes prestataires, 52,9 % (6 435) sont déclarées sans contrainte au travail et un an plus tard elles ne sont plus que 43 % (3 058);
- le taux d'activité des femmes sur le marché du travail qui était de 60 % en 1996 est passé, en 2001, à 61,3 % comme moyenne annuelle et dépassait de 4,7 points de pourcentage celui des femmes du Québec;
- un écart de 25 % sépare le revenu des femmes de celui des hommes;
- en 1996, le taux d'activité des femmes chute à 44,7 % dans la MRC de Papineau, à 45,7 % dans la MRC de la Vallée-de-la-Gatineau et à 47,8 % pour la MRC de Pontiac;
- les femmes occupent 60 % des emplois à temps partiel et ceux-ci représentent le quart des emplois qu'elles détiennent;
- sur le marché du travail, les femmes sont peu présentes dans les secteurs économiques prioritaires. Elles sont concentrées dans le secteur tertiaire : 35 % dans le travail de bureau, 17 % dans la vente et les services et 8 % dans le domaine de la santé;
- les femmes des clientèles spécifiques vivent une situation plus difficile que celle des femmes en général comme pour les hommes issus des mêmes clientèles;
- en mars 2002, le taux de chômage des femmes se situait à 8,1 % et les femmes prestataires de l'assurance-emploi (3 596) représentaient 30 % de l'ensemble des prestataires.

Le marché du travail en Outaouais, comme au Québec, exerce encore une discrimination à l'égard de la main-d'œuvre féminine. Il est essentiel de « reconnaître le caractère spécifique des problèmes que les femmes doivent affronter sur le marché du travail et la nécessité d'adopter une approche diversifiée en fonction des contraintes que pose cette situation complexe ». Au bilan des participations à nos mesures, les femmes représentaient 48 % de notre clientèle en 2001-2002.

2.7.3 Préoccupations touchant les jeunes, les moins de 30 ans

- En 1996, plus de 43 % des 15 à 24 ans (16 805 jeunes) n'ont pas de diplôme d'études secondaires, comparativement à 37 % pour l'ensemble du Québec;
- les données indiquent que 6 160 hommes (38,7 %) et 4 150 femmes (26,8 %) parmi les 15 à 29 ans ne fréquentent plus l'école et n'ont pas terminé un 5^{e} secondaire, classant la région à l'avant-dernier rang au Québec, autant chez les filles que chez les garçons;

- pour le groupe d'âge des 15 à 19 ans qui devrait être en fréquentation scolaire, nous observons des taux anormalement élevés de participation au marché du travail : chez les jeunes hommes, ce taux d'activité est de 68,7 % alors qu'il est de 57 % chez les femmes;
- chez les jeunes de 16-17 ans qui sont décrocheurs mais sans emploi, il semble y avoir un trou de services important. Cette problématique nous est particulièrement soulignée par plusieurs intervenants du domaine des services sociaux;
- le taux d'activité des 15 à 29 ans qui était de 68,7 % en 1996, est passé à 72,6 % comme moyenne annuelle en 2001, comparativement à 68,7 % pour l'ensemble du Québec;
- en mars 2002, 59 % des 18 à 29 ans, soit 2 085 prestataires de l'assistance-emploi sont des jeunes femmes, comparativement à 1 445 jeunes hommes;
- en mars 2001, le groupe d'âge des moins de 20 ans représentait 4,6 % (687) de tous les prestataires de l'assistance-emploi de l'Outaouais et, un an plus tard, ils ne sont plus que 2,6 % (426) dont 3,6 % (361) représentent des jeunes sans contrainte au travail;
- en mars 2001, les 20 à 24 ans représentaient 7,6 % (1 113) de tous les prestataires de l'assistance-emploi et un an plus tard leur présence a augmenté, cumulant un taux de 9,2 % (1 519) dont 11,4 % (1 272) sont des jeunes sans contrainte au travail;
- la moyenne annuelle du taux de chômage des 15 à 29 ans en 2001 était de 9,9 %.

Au bilan des participations à nos mesures, ce groupe d'âge représentait 30 % d'individus en 2001-2002.

2.7.4 Préoccupations touchant les personnes de 45 ans et plus

- Avec le vieillissement de la population, le groupe des 45 ans et plus prendra plus d'importance, surtout en milieu rural;
- le fait d'être âgé, associé à des caractéristiques socioprofessionelles défavorables peut aggraver le risque de chômage en cas de perte d'emploi;
- le groupe des 45 ans et plus est davantage touché par une problématique de maintien que d'insertion au travail;
- il faut distinguer le groupe des 45 à 54 ans de celui des 55 à 64 ans, car leur comportement sur le marché du travail est fort différent;
- selon les données du recensement de 1996, 62 % (41 115) du groupe d'âge des 45 à 64 ans sont des travailleurs, ainsi 37 % (24 815 individus) seraient considérés inactifs;
- en mars 2002, les 45 à 54 ans représentaient 20,4 % (2 459) et les 55 à 64 ans 9,4 % (1 130) de tous les prestataires de l'assurance-emploi de la région;
- les 55 à 64 ans ont un taux de chômage moins élevé car la perte de leur emploi se transforme souvent en retrait prématuré du marché du travail;
- ce groupe 45 à 64 ans est plus vulnérable à cause de sa plus faible scolarité par rapport à la moyenne de la population, en 1996, 42 % n'avaient aucun diplôme;
- actuellement, les 55 à 64 ans doivent consacrer deux fois plus de temps que la moyenne à la recherche d'un emploi, leur âge est souvent perçu comme un handicap plutôt qu'un avantage;
- en mars 2001, le groupe d'âge des 45 à 54 ans représentait 21,9 % (2 295) de tous les prestataires de l'assistance-emploi et, un an plus tard, sa représentation (22,8 %) s'est accrue de 3 755 prestataires, dont 50 % (1 882) sont sans contrainte au travail.

Au bilan des participations à nos mesures, le groupe d'âge des 45 à 54 ans représentait 13 % d'individus et celui des 55 ans et plus, 3 % en 2001-2002.

2.7.5 Préoccupations touchant les personnes ayant des limitations physiques et intellectuelles

- En Outaouais, on constate que 34 % des personnes ayant des limitations ont moins de 9 années d'étude comparativement à 13 % de l'ensemble de la population sans limitation;
- parmi les personnes ayant des limitations chez les 25-54 ans, 25% sont sans emploi;
- en Outaouais en 1996, le taux d'activité des hommes de ce groupe était de 31 % et celui des femmes de 22 %;
- la pauvreté touche la population handicapée, en 1996, le revenu moyen des hommes était de 18 014 $ et celui des femmes de 13 978 $;
- en fonction de leurs limitations, leurs besoins peuvent être fort différents, entraînant un processus d'intégration plus long que d'autres groupes;
- au niveau de l'insertion en emploi, en plus des préjugés qu'elles doivent surmonter cela exige parfois des adaptations de l'environnement physique ou de l'emploi;
- les problèmes de transport limitent leurs possibilités d'exercer certains emplois;
- une enquête en 1999, faite par l'Office des personnes handicapées du Québec, pour connaître le taux d'intégration de ce groupe, révèle que ce sont les grandes entreprises manufacturières qui embauchent le plus mais aussi que, quelle que soit la taille d'entreprise ou la région, syndiquée ou pas, le taux moyen est toujours inférieur à 1 %;
- l'Outaouais affiche, avec la région de Lanaudière, le taux d'incapacité (17,7 %) le plus élevé du Québec. Le taux québécois se situe à 15,2 %;
- parmi ces 57 300 personnes ayant des limitations dans leurs activités, 33 200 (57,9 %) d'entre elles sont en âge de travailler. De plus, on constate que les régions qui affichent les taux les plus élevés sont en même temps celles qui présentent les taux les plus élevés pour chacun des niveaux de gravité de l'incapacité.

Depuis un an, les contrats d'intégration au travail (CIT) ont été confiés à Emploi-Québec. Cette mesure renégociée annuellement avec une entreprise ou un organisme a permis l'intégration au travail de 60 hommes et 39 femmes ayant un handicap. On devra développer un réseau et poursuivre les efforts pour adapter les outils donnant accès aux possibilités d'emplois afin de faciliter l'accès pour cette clientèle au marché du travail. La *Stratégie à l'égard des personnes handicapées* adoptée en 1999 sert de référence et de guide dans la planification des activités d'Emploi-Québec.

2.7.6 Préoccupations touchant les personnes judiciarisées

- Au cours de l'année 2000, en milieu ouvert d'autorité provinciale, sur les 11 470 personnes inscrites pour l'ensemble du Québec, 735 résident dans l'Outaouais, dont 651 hommes et 84 femmes;
- la population moyenne détenue quotidienne était, dans le secteur de Hull, de 210 personnes dont 7 femmes;
- connaissant mal le marché du travail, cette clientèle a des besoins criants de développement des compétences et d'acquisition d'expérience de travail;

- le casier judiciaire est un obstacle considérable pour le retour au travail et, de ce fait, cette clientèle se trouve reléguée à des emplois à temps partiel ou à des emplois non qualifiés et faiblement rémunérés;
- le portrait sociodémographique de cette clientèle, décrit par l'étude provinciale, est passablement le même partout :
  - presque exclusivement masculine;
  - célibataire dans plus de 40 % des cas;
  - majoritairement francophone;
  - âgée en majorité de 30 à 44 ans;
  - possède une faible scolarité;
  - peu ou pas d'expérience de travail significative;
  - 52,4 % du groupe 18 à 29 ans relevant du provincial n'a pas même atteint le niveau secondaire;
- dans ce milieu où les femmes sont très marginalisées, elles éprouvent plus de difficultés à réintégrer le marché du travail, malgré des sentences moins sévères et une scolarité plus élevée;
- plusieurs chiffres à l'appui nous amènent à constater que les individus qui occupent un emploi ont plus de chance de se réintégrer socialement, de reprendre confiance en eux et d'éviter la récidive.

Les données de 1999-2000 de l'étude *Cadre d'implantation des services de développement de l'emploi dans les établissements de détention du Québec* chiffrent à 36 655 le nombre de personnes incarcérées et il est estimé que 25 %, soit environ 9 164 personnes, seraient une clientèle potentielle et motivée à recevoir des prestations de services pour entreprendre une démarche d'insertion au travail.

Emploi-Québec finance un organisme spécialisé offrant des services en employabilité et une entente ministérielle leur permet d'offrir, depuis six mois, les mêmes services à l'intérieur de l'institution de détention dans le secteur de Hull. Une commission scolaire y offre aussi des services de formation générale.

2.7.7 Préoccupations touchant les personnes immigrantes

- En 1996, le nombre d'immigrants établis dans notre région totalisait 14 955 individus, presque autant d'hommes que de femmes, soit 4,9 % de la population totale de notre région;
- 50 % sont originaires d'Europe et 22 % d'Asie;
- cette population est concentrée davantage dans les secteurs de Hull et de Gatineau, la grande ville urbaine concentre 83,6 % de la population immigrante;
- elle affiche une croissance de 12,8 % entre 1991 et 1996;
- à 50 % originaire d'Europe, une forte proportion de cette clientèle a un taux de scolarité très élevé, l'handicap rencontré est davantage au niveau de la reconnaissance des diplômes et de l'expérience;
- en mars 2002, parmi les prestataires de l'assistance-emploi, 8 % (1 364) sont nés hors Canada, dont un taux de 61 % (838) considérés aptes au travail;
- le fait d'être une personne immigrante nouvellement arrivée constitue un facteur aggravant du risque de chômage prolongé;
- il est souvent difficile de mettre en œuvre des mesures permettant une reconnaissance juste et rapide des acquis académiques et professionnels de la personne immigrante;
- il est important d'élaborer des formations adaptées aux besoins des personnes immigrantes et du milieu au niveau de la formation linguistique;

- le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration a signé un protocole avec un organisme d'insertion de notre région afin de faciliter la mobilité des immigrants de Montréal vers l'Outaouais;
- le CRD de l'Outaouais, les ministères et les partenaires concernés veulent mettre en place un concept d'accueil intégré afin de favoriser l'établissement des investisseurs et des travailleurs spécialisés immigrants.

L'Outaouais doit faire de l'immigration l'atout dominant de son développement économique, culturel et social en travaillant particulièrement sur trois objectifs : la venue d'immigrantes et d'immigrants d'affaires, de travailleuses et de travailleurs spécialisés et la répartition et l'intégration de la population immigrante sur l'ensemble du territoire de l'Outaouais. Au bilan des participations à nos mesures, cette clientèle représentait 7 % d'individus en 2001-2002. L'intégration de la clientèle immigrante au marché du travail fait également partie des solutions à préconiser concernant la problématique de vieillissement de la main-d'œuvre.

2.7.8 Préoccupations touchant les personnes anglophones

- L'immigration anglophone est plus forte en Outaouais que dans l'ensemble du Québec; en 1996, 15,1 % (45 950) de la population était de langue maternelle anglophone, en comparaison à 8,3 % à l'échelle du Québec;
- il existe des différences notables entre les territoires et elles sont estimées à 58,3 % (9 000) sur le territoire de Pontiac, à 28,2 % (9 335) pour la MRC des Collines-de-l'Outaouais et à 33,2 % (13 090) pour le secteur d'Aylmer;
- la pénurie de logements qui sévit actuellement à Ottawa et la hausse vertigineuse du coût du loyer dans cette ville indiquent que l'immigration anglophone en Outaouais s'installe en force dans le secteur de Hull;
- en septembre 2001, pour la grande zone urbaine, celle-ci représentait 24 % des prestataires d'assurance-emploi pour la clientèle anglophone;
- pour le CLE de Hull, en septembre 2001, on dénombrait 278 (20 %) clients anglophones à l'assurance-emploi;
- le CLE de Campbell's Bay dénombrait quant à lui 267 (55 %) clients anglophones à l'assurance-emploi;
- en ce qui concerne le CLE d'Aylmer, il dénombrait 251 (40 %) clients anglophones à l'assurance-emploi;
- à Maniwaki, le CLE dénombrait 236 (18 %) clients anglophones à l'assurance-emploi;
- au CLE de Gatineau, on totalisait 232 (10,5 %) clients anglophones à l'assurance-emploi.

L'augmentation marquée de la clientèle anglophone sur le territoire de Gatineau, principalement dans les secteurs de Hull et d'Aylmer, est un phénomène nouveau qui concerne de près notre organisation. Cette réalité nous amènera à acquérir les ressources nécessaires pour apporter une réponse satisfaisante aux besoins de ces nouveaux arrivants.

2.7.9 Préoccupations touchant les personnes autochtones

- En 1996, la population autochtone constituait 2 % (8 445) de l'ensemble de la population totale de notre territoire;
- les plus fortes concentrations sont dans la MRC de la Vallée-de-la-Gatineau, 14 %, et 10,6 % dans celle de Pontiac;
- cette population est fortement sous-scolarisée;
- l'ensemble des services de base universels des CLE sont accessibles aux autochtones;
- les autochtones habitant sur une réserve, prestataires de l'assurance-emploi, sont admissibles aux services spécialisés, dans l'éventualité d'un refus de la Commission locale des premières nations;
- depuis 1985, une loi a donné aux femmes autochtones et à leurs enfants, mariées à des non-Indiens, leur statut d'Indiennes, mais les chefs de bande ne les réadmettent pas pour autant; femmes et enfants souffrent de grandes discriminations ayant difficilement accès aux services d'éducation et de santé;
- les autochtones vivant hors réserves sont couverts par la Sécurité du revenu et à ce titre ont accès à nos mesures et programmes.

Des orientations d'Emploi-Québec à l'égard des services aux autochtones (juin 2002) viennent délimiter le rôle régional et local et encadrer les champs respectifs des responsabilités fédérale et provinciale suite aux ententes. Ceci permet d'éviter le double financement et le chevauchement de services pour agir en complémentarité. Au bilan des participations à nos mesures, cette clientèle représentait 1 % d'individus en 2001-2002.

3 LE CONTEXTE

La problématique du marché du travail s'inscrit dans un environnement global qui vient façonner les manières de faire d'Emploi-Québec Outaouais. Il faut prendre en considération cet ensemble d'éléments qui encadre nos interventions.

3.1 UN BREF PORTRAIT DES CARACTÉRISTIQUES TERRITORIALES DE L'OUTAOUAIS

La région administrative de l'Outaouais est située dans la partie sud-ouest du Québec. Elle est adossée à la rivière des Outaouais et à l'Ontario au sud, à l'Abitibi-Témiscamingue à l'ouest et au nord et à la région des Laurentides à l'est. L'Outaouais est une vaste région qui s'étend sur environ 33 000 km^2. Elle comprend une zone urbaine qui est constituée de la nouvelle ville de Gatineau et de quatre MRC : les Collines-de-l'Outaouais, la Vallée-de-la-Gatineau, Papineau et Pontiac. La nouvelle ville de Gatineau est le résultat de la fusion des anciennes villes de Gatineau, Hull, Aylmer, Buckingham et Masson-Angers.

La région de l'Outaouais possède une topographie accidentée et diversifiée. Elle se compose notamment de vallées, de collines, de rivières, de lacs et de forêts. Sur le plan hydrographique, de nombreux cours d'eau sillonnent la région, dont un certain nombre se déversent dans la rivière Gatineau, un affluent important de la rivière des Outaouais.

Le cadre biophysique façonne tout autant le paysage que l'économie de l'Outaouais. La prépondérance des essences de feuillus en Outaouais fait de la région la principale réserve de feuillus au Québec.

Compte tenu de son envergure, la forêt constitue la principale ressource naturelle de la région. Quant aux rivières, elles contribuaient jadis au développement de l'industrie forestière en favorisant le flottage et le transport du bois vers les ports du Saint-Laurent. L'activité agricole s'est développée essentiellement au niveau des plaines et de leurs vallées alors que la multitude de lacs et le parc de la Gatineau offrent, pour leur part, des activités récréatives se rattachant à la chasse, à la pêche et à la villégiature.

Sa position géographique, adossée à l'Ontario plus spécifiquement à Ottawa, fait en sorte que l'Outaouais québécois entretient des liens économiques privilégiés avec l'agglomération urbaine d'Ottawa. Cette situation a largement modelé et influencé le développement des activités économiques de même que le peuplement et l'organisation du territoire de l'Outaouais. Par exemple, l'omniprésence de la fonction publique fédérale a fortement contribué au développement démographique de l'agglomération urbaine d'Ottawa-Hull et, en corollaire, à l'expansion des industries de services sur ce territoire.

Ainsi, l'industrie forestière et l'administration publique sont les rouages les plus caractéristiques de l'économie régionale. Cependant, le développement récent du tourisme et de l'industrie des technologies de l'information contribue à la diversification d'une économie qui, autrement, serait fortement dépendante de ces secteurs traditionnels.

3.2 CROISSANCE ET VIEILLISSEMENT DÉMOGRAPHIQUE

En 2001, la population totale de l'Outaouais était de 315 546 personnes et représentait 4,3 % de l'ensemble de la population du Québec. Entre le recensement de 1996 et celui de 2001, l'Outaouais a connu une croissance démographique de 2,6 %; cette progression surpasse celle de l'ensemble du Québec qui était alors de 1,4 %. Précisons que 71,8 % (226 696) de la population de l'Outaouais, en 2001, habitait la zone urbaine, laquelle constitue, depuis le 1er janvier 2002, la nouvelle ville de Gatineau.

La croissance démographique de l'Outaouais est attribuable en majeure partie aux hausses de la population des villes de Gatineau (4,2 %) ainsi qu'à la croissance de la MRC des Collines-de-l'Outaouais (4,5 %). Soulignons que les MRC de Pontiac et de la Vallée-de-la-Gatineau sont respectivement en baisse de 6,5 % et 7,6 % alors que celle de Papineau arrive à peine à maintenir sa population avec un faible taux de croissance de l'ordre de 0,3 %. Conséquemment, l'accroissement de la population est lié principalement au développement de certains milieux urbains et semi-urbains. Notons aussi que la croissance démographique entre les deux derniers recensements est passablement plus faible qu'entre les deux recensements précédents : alors que la population régionale a crû de 8,3 % entre 1991 et 1996, elle n'a crû que de 2,6 % entre 1996 et 2001.

Au recensement de 1996, la population de la région de l'Outaouais était un peu plus jeune que celle de l'ensemble du Québec. En effet, les 30 à 44 ans forment plus de 28 % (86 440) de la population outaouaise, soit une proportion qui dépasse de 2 points de pourcentage le résultat du Québec (25,9 %). Malgré ce qui précède, le vieillissement de la population se fait cependant plus marqué au sein des MRC périphériques. Dans ces MRC, la population des femmes de 65 ans et plus est significativement plus élevée que celle des hommes.

Depuis 1991, la zone urbaine de l'Outaouais, autrefois appelée la CUO, a profité d'un gain net de 1 260 jeunes qui proviennent, en partie, des pertes subies par les MRC de la région. Ce mouvement migratoire des MRC vers la zone urbaine occasionne le vieillissement de la population de ces dernières. Ainsi, la MRC de Papineau est la plus vieillissante de la région.

La proximité d'Ottawa contribue au développement démographique et économique de l'Outaouais. Les statistiques indiquent que cela se traduit par un influx de nouveaux venus en sol outaouais. Lors du recensement de 1996, on constatait que parmi les nouveaux migrants (21 280) en Outaouais, soit ceux qui habitaient la région depuis un an, 25 % (5 320) provenaient d'une autre province alors que cette proportion se dégonflait à 6 % dans l'ensemble du Québec. En raison de la proximité de l'Ontario, on présume qu'une forte proportion des nouveaux venus venait de cette province. En outre, c'est essentiellement sur le territoire qui ceinture Ottawa, soit dans la frange urbaine de l'Outaouais, que les migrants s'établissent.

3.3 UN CADRE DE RÉFÉRENCE ET D'INTERPRÉTATION DES CARACTÉRISTIQUES DES POPULATIONS

La problématique propre au marché du travail, telle que nous l'avons vue au chapitre précédent, de même que l'intégration à l'emploi des personnes s'inscrivent dans un contexte dynamique, influencé par de nombreux acteurs (partenaires, associés, communautés) et par un ensemble d'éléments (lois, ententes, orientations, stratégies, planification, plan d'action, etc.) qui viennent encadrer la Planification stratégique régionale d'Emploi-Québec.

Le contexte socio-économique de chacune des communautés, dans lequel se développe le marché du travail, n'est pas moins important à considérer. Cette section de la Planification stratégique régionale 2003-2007 présente un cadre de référence et d'interprétation des caractéristiques propres à chacune des communautés de l'Outaouais (MRC). Les caractéristiques des communautés viennent influencer l'accomplissement de la mission d'Emploi-Québec.

3.3.1 L'accomplissement de la mission d'Emploi-Québec

L'accomplissement de l'énoncé de la mission d'Emploi-Québec consiste à contribuer à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail, à un meilleur équilibre de l'offre et de la demande de main-d'œuvre sur ce marché et à la réduction du chômage, de l'exclusion sociale et professionnelle, à la réduction des pertes d'emplois et de l'instabilité de l'emploi, des obstacles à la création d'emplois et des coûts économiques et sociaux qui y sont associés. Or, il est certain que les facteurs socio-économiques interviendront de manière importante sur le degré d'accomplissement de cette mission.

En effet, le succès d'Emploi-Québec, dans l'accomplissement de sa mission, n'en sera que meilleur, si la communauté dans laquelle il intervient présente des caractéristiques favorables en matière de développement socio-économique. Il devient donc très pertinent de comprendre cet environnement socio-économique qui caractérise chacune des communautés de l'Outaouais afin d'orienter nos actions en fonction des caractéristiques propres à chacune d'elles.

Pour un grand nombre de communautés, le chômage, le niveau de revenu, les transferts gouvernementaux, le niveau de scolarité, la proportion de jeunes et d'adultes inactifs, la décroissance de la population et beaucoup d'autres phénomènes sont inséparables de la densité des personnes dans le besoin, en matière de soutien du revenu et de l'aide à l'emploi, comme dans les autres secteurs (éducation, santé, logement, etc.).

Dans le secteur de la santé, il a été démontré que le principal prédicteur de la maladie s'est révélé être le niveau socio-économique. Il y a tout lieu de croire que le niveau socio-économique peut tout aussi bien être le principal prédicteur du niveau d'emploi dans une communauté.

3.3.2 L'Outaouais, une région socio-économique parmi les plus favorables, avec de grands paradoxes

Malgré la situation économique favorable de l'Outaouais dans son ensemble, plusieurs communautés amenuisent le succès d'Emploi-Québec dans l'actualisation de sa mission en cumulant un ensemble de caractéristiques productrices d'inégalités, les entraînant dans une situation économique peu propice au développement de l'emploi dans leur territoire.

En effet, sur le plan interrégional, la région de l'Outaouais se situe parmi les régions du Québec les plus performantes en matière de développement socio-économique. Toutefois, la région est aussi parmi celles qui affichent les plus grandes inégalités entre ses territoires. Dans l'Outaouais, c'est bien connu, se trouve une communauté urbaine, maintenant ville de Gatineau, parmi les plus riches du Québec et trois communautés rurales parmi les plus défavorisées, comparables aux MRC les plus pauvres de la Gaspésie et de la Côte-Nord.

Et à une échelle encore plus réduite, de nombreux secteurs de recensement en milieu urbain et de nombreuses petites municipalités dans chacune des MRC rurales cumulent des caractéristiques de population parmi les plus défavorables et présentent le même type d'inégalités qu'on observe au niveau régional entre les diverses MRC.

L'évolution de cette problématique des inégalités est reliée à divers phénomènes.

3.3.3 Des phénomènes d'ordre démographique

L'évolution de cette problématique est intimement reliée à des phénomènes d'ordre démographique, à savoir l'exode systématique hors de certaines communautés des personnes en âge de travailler et de se reproduire, à savoir les plus jeunes (voir à ce sujet l'annexe 1 « L'exode des jeunes »):

- par ce biais, lorsqu'une population perd systématiquement ses « forces vives », on finit par constater chez elle une augmentation de la densité de ceux qui n'ont pas les moyens ou les attributs suffisants pour se joindre à cet exode (les personnes âgées, les personnes moins qualifiées, etc.), c'est-à-dire une augmentation de la densité de personnes en besoin dans un grand nombre de domaines essentiels à la poursuite d'une vie sociale harmonieuse et autonome.

La qualité de l'environnement socio-économique est un déterminant essentiel dans l'accomplissement de la mission d'Emploi-Québec. Comment, dans ce contexte, actualiser l'essentiel de notre mission si dans de nombreuses communautés les caractéristiques des populations jouent en notre défaveur en générant un milieu propice à la création du chômage, à l'exclusion sociale, etc?

Il suffit seulement que le processus de désintégration démographique soit enclenché pour mettre en marche toute une mécanique entraînant la désintégration à la fois économique et sociale des populations.

Règle générale, ce sont les mêmes territoires en décroissance de population qui comprennent les plus fortes proportions de population en situation défavorable (chômage, faible niveau de scolarité, forte proportion des jeunes et des adultes inactifs, mauvais état de santé et beaucoup d'autres phénomènes inséparables de la densité des personnes dans le besoin dans divers secteurs de la vie courante).

La chute démographique, au même titre que la pauvreté chronique des populations, constitue les deux ingrédients les plus favorables à la fermeture des entreprises car ces communautés n'offrent que peu d'attrait pour l'entreprise privée. Elles sont donc vouées à l'assurance-emploi, à l'assistance-emploi chronique sans rémission puisque ces programmes sont parmi les rares qui peuvent leur être destinés (les chèques étant adressés, par la poste, à l'adresse de celui qui en bénéficie, soit dans sa localité).

Ainsi, plus de 26 % du revenu de la population de 15 ans et plus de l'Outaouais rural provient de transferts gouvernementaux (pension de sécurité de la vieillesse et supplément de revenu garanti, prestations du régime de rentes du Québec, prestations d'assurance-emploi, prestations fiscales canadiennes pour enfants et autres revenus provenant de sources publiques) alors que cette population s'établit aux alentours de 13 %.

3.3.4 Des disparités interterritoriales en matière d'emplois disponibles

L'exode des populations en âge de travailler et de se reproduire est lui-même directement relié à l'augmentation des disparités interterritoriales, en matière d'emplois disponibles. Deux aspects doivent être distingués ici, soit d'une part, dans la problématique urbaine, celle des centres-villes par opposition aux banlieues ou aux quartiers résidentiels et, d'autre part, la problématique rurale-urbaine.

Même si, dans les deux cas, il existe une très forte association entre l'exode démographique et l'absence d'emplois disponibles, cette association n'a pas la même signification dans l'un ou l'autre des cas. En milieu rural, l'exode est attribuable directement à un manque d'emplois disponibles, alors qu'en milieu urbain il est attribuable au fait que les lieux de résidence de la population en âge de travailler et de se reproduire, et qui a un emploi, sont de plus en plus éloignés des lieux où ces mêmes personnes exercent leur emploi. Ainsi, les lieux où s'exercent ces emplois sont de plus en plus concentrés dans les centres-villes, alors que les personnes qui occupent ces emplois habitent de plus en plus en banlieue. La MRC des Collines-de-l'Outaouais illustre bien cette situation avec plus de 72 % des travailleurs qui occupent un emploi en dehors de leur MRC de résidence.

3.3.5 La polarisation des ressources

Les disparités, en matière d'emplois disponibles, sont elles-mêmes reliées de façon explicative à d'autres disparités géographiques concernant la répartition interterritoriale des ressources gouvernementales et privées, entre autres les ressources en santé et en services sociaux, et de l'éducation dans le secteur gouvernemental.

Dans le cas des disparités entre les milieux ruraux et les milieux urbains, la concentration géographique des ressources contribue à la fois à amplifier la concentration des emplois disponibles dans les territoires urbains, où elles sont situées, et à diminuer cette concentration des emplois dans les communautés rurales.

Compte tenu de l'exode démographique, soit vers l'Outaouais urbain soit vers d'autres régions, les pertes de l'Outaouais rural se calculent aussi en nombre de contribuables qui s'en vont ailleurs pour consommer, investir et payer leurs taxes et leurs impôts.

Par contre, dans les centres-villes, la contribution des ressources sur la répartition géographique des personnes ayant des emplois est différente : la prolifération des emplois exercés dans les centres-villes entraîne une concentration d'infrastructures matérielles (restaurants, édifices à bureaux, boutiques, espaces de stationnement, tracés d'autoroute, etc.) dans des espaces occupés en première instance par des populations résidentes. La concurrence qui s'établit alors, entre les lieux de résidence et les lieux de travail pour l'occupation de l'espace disponible, produit dans les centres-villes le même effet que dans les petites communautés des milieux ruraux: les populations qui peuvent partir quittent pour aller résider en banlieue (exemple : la MRC des Collines-de-l'Outaouais a vu sa population augmenter de plus de 86 % au cours des 20 dernières années), laissant sur place ceux qui, encore une fois, n'ont ni les moyens ni les qualifications d'aller habiter ailleurs.

3.3.6 Un dernier maillon : les inégalités socio-économiques

Les inégalités socio-économiques sont le dernier maillon de la chaîne du processus générateur de la désintégration des communautés. C'est l'effet ultime :

- de l'exode systématique des personnes aptes à travailler et à se reproduire;
- des disparités en matière d'emplois disponibles;
- de la polarisation des ressources.

Ce processus a des effets directement sur la production et l'amplification des inégalités socio-économiques.

En bref, ce sont les enfants en général mais surtout les très jeunes, les enfants issus de familles monoparentales, les personnes âgées, les chômeurs, les personnes à faible revenu, les sans-emploi et les femmes (surtout les chefs de famille monoparentale) qui risquent davantage d'être défavorisés dans ce contexte.

3.3.7 Quelques illustrations

Les deux tableaux suivants illustrent bien la dynamique présentée à l'échelle intrarégionale. Ils présentent un certain nombre de caractéristiques de populations indicatrices d'une situation d'inégalités socio-économiques. Le premier tableau présente les valeurs précises attribuées à chacun des territoires des MRC et à Gatineau pour un ensemble de caractéristiques de population connu et souvent utilisé par Emploi-Québec et d'autres, pour l'analyse des caractéristiques de population. L'Outaouais urbain correspond à la ville de Gatineau, la MRC des Collines-de-l'Outaouais correspond à l'Outaouais intermédiaire et l'Outaouais rural regroupe les MRC de Papineau, de Pontiac et de la Vallée-de-la-Gatineau.

TABLEAU 4

Caractéristiques de population, indicatrices d'une situation d'inégalités socio-économiques

	Québec	Outaouais	Gatineau	Les Collines-de-l'Outaouais	Papineau	Pontiac	Vallée-de-la-Gatineau	**Outaouais urbain**	**Outaouais intermédiaire**	**Outaouais rural**
Population										
1981	6 438 403	242 782	170 097	18 842	18 327	15 786	19 730	**170 097**	**18 842**	**53 843**
1986	6 532 461	256 334	182 604	20 355	18 790	15 100	19 485	**182 604**	**20 355**	**53 375**
1991	6 895 963	283 773	201 536	28 894	19 526	15 111	18 706	**201 536**	**28 894**	**53 343**
1996	7 138 795	307 435	217 610	33 660	20 330	15 575	20 260	**217 610**	**33 660**	**56 165**
2001	7 237 479	315 546	226 696	35 188	20 367	14 565	18 730	**226 696**	**35 188**	**53 662**
% variation 1996/2001	1,4%	2,6%	4,2%	4,5%	0,2%	-6,5%	-7,6%	**4,2%**	**4,5%**	**-4,5%**
% variation 1981/2001	12,4%	30,0%	33,3%	86,8%	11,1%	-7,7%	-5,1%	**33,3%**	**86,8%**	**-0,3%**
Moins de 9 ans scolarité, 1996	18,1	16,4	13,4%	15,7	28,3	25,2	30,3	**13,4**	**15,7**	**28,2**
Pop. occupée hors MRC de résidence, 1996	**n/d**	41,4	40,1	72,4	27,8	29,2	12,2	**40,1**	**72,4**	**23,1**
Transferts gouvernementaux 1996	16,2	15,8	13,5	12,2	24,9	26,1	28,9	**13,5**	**12,2**	**26,7**
Indice comparatif du revenu total moyen, 1999 (ICR)	100	n/d	110,3	112,4	**79,9**	**79,9**	**75,3**	**110,3**	**112,4**	**n/d**
Rapport de dépendance économique concernant les paiements de transfert 1999	n/d	n/d	14,7	13,3	**37,6**	**37,9**	**45,6**	**14,7**	**13,3**	**n/d**
Taux de participation de la population active	n/d	n/d	69,1	69,9	**55,7**	**56,0**	**56,7**	**69,1**	**69,9**	**n/d**
Taux d'emploi 1999	n/d	n/d	68,6	69,3	55,1	55,1	55,1	**68,6**	**69,3**	**55,1**
Taux d'assurance-emploi, 1999	n/d	n/d	13,9	16	**22,9**	**21,8**	**31,3**	**13,9**	**16**	**n/d**

Source : Direction du partenariat, de la planification et de l'information sur le marché du travail (DPPIMT)
Emploi-Québec Outaouais, 2002

On remarquera les écarts importants entre chacun des territoires de MRC et entre l'Outaouais urbain et l'Outaouais rural. Ce tableau traduit bien la brisure qui existe entre le milieu urbain et le reste de la région. On retrouve la définition de chacune de ces caractéristiques à la section « Définitions » du présent document.

Le deuxième tableau, quant à lui, reprend les mêmes informations mais en les ordonnant du meilleur au pire, « 1 » étant le meilleur résultat. On observera que, systématiquement, les territoires ruraux se partagent les trois derniers rangs alors que les deux autres territoires se partagent les deux premiers rangs.

TABLEAU 5

Caractéristiques de population, indicatrices d'une situation d'inégalités socio-économiques

Rang des territoires de MRC de l'Outaouais					
	Gatineau	Les Collines-de-l'Outaouais	Papineau	Pontiac	Vallée-de-la-Gatineau
% variation 1996/2001	2	1	3	4	5
% variation 1981/2001	2	1	3	5	4
Moins de 9 ans scolarité, 1996	1	2	4	3	5
Pop. occupée hors MRC de résidence, 1996	2	1	4	3	5
Transferts gouvernementaux 1996	2	1	3	4	5
Indice comparatif du revenu total moyen, 1999 (ICR)	2	1	3	3	5
Rapport de dépendance économique concernant les paiements de transfert 1999	2	1	3	4	5
Taux de participation de la population active	2	1	5	4	3
Taux d'emploi 1999	2	1	3	3	3
Taux d'assurance-emploi, 1999	1	2	4	3	5
Rang des territoires par rapport à l'ensemble des 99 MRC du Québec					
Indice comparatif du revenu total moyen, 1999 (ICR)	8	5	78	79	95
Rapport de dépendance économique concernant les paiements de transfert 1999	12	10	83	84	95
Taux de participation de la population active 1999 rang MRC Québec sur 99	16	14	96	94	91
Taux d'emploi 1999 rang MRC Québec sur 99	16	14	95	93	92
Taux d'assurance-emploi 1999 rang MRC Québec sur 99	2	12	55	44	82

Source : Direction du partenariat, de la planification et de l'information sur le marché du travail (DPPIMT)
Emploi-Québec Outaouais, 2002

Ce qui est davantage surprenant, c'est de constater, dans la partie inférieure du tableau, comment les territoires de l'Outaouais se situent par rapport à l'ensemble des 99 MRC du Québec. Pour deux des trois mesures relatives au niveau d'emploi par exemple, le taux de participation de la population active et le taux d'emploi, les trois MRC rurales affichent une valeur qui les situe parmi les dix plus faibles niveaux d'emploi du Québec alors que les deux autres territoires se situent parmi les vingt meilleurs. Il faut préciser que ces données ont été établies par la Direction du partenariat, de la planification et de l'information sur le marché du travail d'Emploi-Québec (DPPIMT) afin de dresser un portrait du marché du travail. Le moins qu'on puisse dire, c'est que le marché du travail de l'Outaouais rural est peu enviable et c'est davantage le cas pour l'ensemble des autres variables observées.

Soulignons au passage que, malgré la forte similitude entre les caractéristiques des MRC de Papineau, de Pontiac et de la Vallée-de-la-Gatineau, seulement les deux dernières ont été reconnues comme régions ressources par le gouvernement. Les intervenants du milieu de la MRC de Papineau sont à documenter le dossier en vue d'acquérir cette reconnaissance.

En ce qui concerne les disparités entre les municipalités d'une même MRC et entre les secteurs de recensement en milieu urbain, vous trouverez à l'annexe 1 une série de cartes géographiques qui illustrent très bien ce phénomène. Encore là, on constate qu'en règle générale se sont les mêmes municipalités rurales et les mêmes secteurs de recensement urbains qui affichent les pires valeurs pour un ensemble de caractéristiques. Dans les faits, on note une superposition parfaite de la marginalité tant en milieu urbain qu'en milieu rural. Ce sont toujours les mêmes territoires qui affichent les pires valeurs.

3.3.8 Les conséquences du phénomène

Les conséquences de ce phénomène sont considérables pour Emploi-Québec. D'une part, il rend difficile l'accomplissement de sa mission et, d'autre part, il assure sa pertinence, sa raison d'être et constitue un défi de taille. En effet, les répercussions de ce processus de désintégration des communautés agissent directement dans les contributions et les principaux champs d'intervention d'Emploi-Québec à savoir :

- l'amélioration du fonctionnement du marché du travail;
- l'équilibre de l'offre et de la demande de main-d'œuvre sur ce marché;
- la réduction du chômage;
- la réduction de l'exclusion sociale et professionnelle;
- la réduction des pertes d'emplois et de l'instabilité de l'emploi;
- la réduction des obstacles à la création d'emplois et des coûts économiques et sociaux qui y sont associés.

Les inégalités sont omniprésentes dans l'Outaouais et elles s'expriment de plusieurs façons; la pauvreté en est une des manifestations les plus claires. Globalement, les inégalités sont l'expression d'un processus de sous-développement systématique qui affecte d'abord les populations locales à l'intérieur des municipalités. Elles sont également le résultat d'une croissance économique et démographique inégalement répartie sur le territoire.

On peut regrouper en trois grandes catégories les nombreuses conséquences de ce phénomène d'inégalités socio-économiques entre les communautés :

1) Le phénomène a pour effet d'amplifier la désintégration socio-économique pour cinq raisons principales :
   - accroissement de l'incidence des personnes à problèmes multiples;
   - accroissement de la gravité des problèmes chez les personnes à problèmes multiples;
   - accroissement des coûts de production de services;
   - détérioration du niveau de santé et de bien-être de la population;
     - augmentation de l'incidence de l'inaptitude au travail.
   - détérioration des rôles sociaux :
     - sentiment d'impuissance;
     - épuisement des principaux acteurs du milieu;
     - diminution des interactions sociales;
     - effritement des forces mobilisatrices;
     - dévalorisation des fonctions sociales.

2) Écroulement des réseaux naturels d'aide :

- la population dans le besoin devient de plus en plus dépendante du système de services ce qui se traduit par le report de la totalité des charges sur ce dernier (d'où l'augmentation des coûts);
- il y a accélération de l'alourdissement des clientèles, d'où la spécialisation des services et des interventions :
  - augmentation des difficultés d'intégration au marché du travail;
  - augmentation des coûts de production de services.

3) Accélération du sous-développement économique. Le phénomène agit sur le plan économique par un cycle d'au moins six étapes successives :

- écroulement des marchés privés :
  - pas d'investissement;
  - pas de consommation;
  - pas d'épargne;
- accélération de l'exode des jeunes;
- baisse de la natalité (nonobstant la baisse naturelle);
- caducité du réseau scolaire et fermeture des écoles :
  - ce qui compromet, dans une certaine mesure, la formation professionnelle;
- réduction des transferts fiscaux;
- accélération du sous-développement économique (mises à pied, etc.).

3.3.9 Une situation préoccupante à redresser

Compte tenu des phénomènes décrits et des conséquences graves qu'ils entraînent, la question est de savoir par quels moyens réduire les inégalités socio-économiques entre les territoires.

C'est par les revenus d'emplois que s'effectue principalement le partage de la richesse produite dans une société. Il faut donc la collaboration de l'ensemble des partenaires, les alliés des secteurs d'activité publics comme les partenaires du secteur privé, pour créer une dynamique de développement social et économique dans chacun des territoires. Il n'en demeure pas moins que le secteur public doit démontrer un leadership pour créer les conditions favorables au développement économique de chacune des communautés. On devra considérer l'enveloppe budgétaire des grands services publics comme un investissement important pour le développement économique et trouver des mécanismes qui serviront à assurer une distribution équitable des ressources publiques.

Il est clair que la portée d'actions isolées d'Emploi-Québec sur ces phénomènes demeure moins concluante; Emploi-Québec contribue en offrant des services publics essentiels à des clientèles dont les besoins augmentent et dont les problèmes deviennent de plus en plus complexes au fur et à mesure que les communautés se détériorent. C'est par des actions partenariales et cohérentes impliquant les secteurs public et privé dans tous les domaines d'activité qu'on pourra assurer à ces populations des conditions propices au développement social et économique. Les actions doivent donc être à divers niveaux :

- **sur le plan gouvernemental**, une reconnaissance de leur rôle, une distribution équitable des ressources, un soutien aux milieux régionaux pour la mise en place d'entreprises dans les localités davantage affectées et une priorité aux politiques à caractère social qui ont pour objet d'améliorer les conditions de vie des plus défavorisés, dont des politiques de plein emploi;

- **sur le plan régional**, des stratégies et des mesures visant le développement des communautés dont la mobilisation des acteurs sociaux et économiques, la répartition équitable des ressources publiques et la création de conditions favorables à l'émergence d'entreprises;

- **sur le plan local**, une prise en charge par la communauté de son développement, par la mobilisation de la population, l'émergence de l'entrepreneuriat et la création de petites et moyennes entreprises, selon une approche de développement local.

3.4 LE PARTENARIAT, LES POLITIQUES ET LES STRATÉGIES

L'objet de cette section n'est pas de passer en revue l'ensemble des environnements légal et administratif du partenariat à Emploi-Québec mais de présenter quelques éléments parmi les plus significatifs. Le lecteur désireux d'en savoir davantage est prié de consulter le *Rapport du groupe de travail de la Table des régions sur le partenariat et la concertation à Emploi-Québec, 13 mars 2001.*

3.4.1 L'environnement partenarial d'Emploi-Québec

À l'instar du Québec, Emploi-Québec Outaouais mise sur la concertation des partenaires du marché du travail pour accroître l'efficacité des services d'emploi et de formation continue de la main-d'œuvre.

Les partenaires et Emploi-Québec doivent collaborer pour atteindre une plus grande efficacité des interventions. Pour y arriver, ces interventions nécessitent la collaboration et la participation active des partenaires du marché du travail, plus particulièrement des milieux patronaux, syndicaux, communautaires, de l'enseignement et de l'économie, engagés dans les activités de développement de la main-d'œuvre. Cette collaboration est essentielle pour le développement d'une vision globale en matière de développement de la main-d'œuvre et de l'emploi, pour la définition d'orientations mobilisantes et pour le développement d'une prestation de services adaptée et efficace.

Le partenariat est donc une approche essentielle pour l'atteinte de la mission d'Emploi-Québec et se traduit clairement dans la loi créant Emploi-Québec. De plus, diverses politiques gouvernementales, stratégies nationales d'intervention, ainsi que des ententes administratives viennent baliser nos liens avec différents acteurs du marché du travail et encadrer nos interventions.

3.4.2 Les politiques

Plusieurs politiques gouvernementales viennent encadrer les actions d'Emploi-Québec, il n'est pas question ici de faire un tour exhaustif de l'ensemble de ces politiques mais de souligner celles qui nous interpellent ou celles qui rejoignent davantage certaines des préoccupations émises dans ce document.

La politique active du marché du travail

En juin 1995, la ministre d'État à l'Emploi et à la Solidarité rendait public le mémoire *Québec, L'emploi travaillons-y ensemble,* qui faisait état de la nécessité d'établir une véritable politique active du marché du travail.

Cette politique devient en quelque sorte un cadre de référence en matière de réorganisation des mesures et des programmes à l'intention de la main-d'œuvre.

La politique active du marché du travail propose une restructuration des mesures en fonction de cinq grands axes d'intervention :

1. Préparation à l'emploi comprend : mesure de formation, préparation et aide à l'emploi
2. Insertion à l'emploi comprend : subventions salariales, supplément de retour au travail
3. Maintien à l'emploi comprend : intervention en gestion des ressources humaines, mesure de formation en entreprise, concertation pour l'emploi et mesures de support aux entreprises
4. Stabilisation de l'emploi comprend : temps partagé, emplois saisonniers
5. Création d'emplois comprend : soutien au travail autonome

Hors axes comprend : contrat d'intégration au travail, activité d'aide à l'emploi, insertion sociale, Fonds de lutte contre de la pauvreté.

Le Gouvernement du Québec a identifié un certain nombre d'orientations prioritaires pour contrer les effets du chômage :

- L'aménagement et la réduction du temps de travail;
- L'harmonisation, l'intégration et la rationalisation des mesures visant le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi;
- En favorisant la décentralisation des décisions en faveur des régions et le passage des mesures passives vers des mesures actives.

La politique d'intervention sectorielle

Le 26 octobre 1995, le conseil d'administration de la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre (SQDM) adopte la *Politique d'intervention sectorielle*. Cette politique sert toujours de base pour l'intervention d'Emploi-Québec auprès des partenaires sectoriels et des clientèles.

Pour l'époque, il s'agit d'un premier effort de précision sur l'approche sectorielle. On précise ainsi non seulement les mandats, le fonctionnement et le financement des comités sectoriels et des clientèles, mais aussi notamment leurs liens avec les partenaires régionaux et avec le cycle de planification pour atteindre un effet de levier maximal, et les liens avec un certain nombre de ministères, dont le ministère de l'Éducation et celui de l'Industrie et du Commerce. Actuellement, il existe 26 comités sectoriels et 6 comités de clientèles, dont quatre comités aviseurs.

La politique de soutien au développement local et régional

Cette politique vise à « rapprocher l'action gouvernementale des citoyennes et citoyens, à assurer une plus grande responsabilisation des communautés locales et régionales, à accroître le partenariat État-régions pour assurer le développement global du Québec ». Elle nous concerne en ce sens qu'elle encadre le partenariat local et régional et que les directeurs des CLE sont membres du conseil d'administration des CLD.

Les éléments clés de cette politique, soit la création des centres locaux de développement, des conseils régionaux de développement et l'arrimage entre les CLE et les CLD sont repris dans la loi du ministère des Régions (Loi 171). Au chapitre du rôle des acteurs gouvernementaux, la politique introduit aussi la Conférence administrative régionale (CAR). Son rôle se définit comme suit : « Faciliter l'articulation d'une vision intégrée et cohérente de l'action gouvernementale en région. Elle coordonne l'élaboration de la position gouvernementale en vue de la négociation des ententes-cadres et des ententes spécifiques. La mission de la CAR est tout particulièrement importante pour l'harmonisation des activités et des services des ministères et pour la coordination des dépenses gouvernementales qui, sur la base des grandes missions de l'État, s'adressent aux mêmes clientèles. Elle informe périodiquement le ministre régional et la députation régionale de l'état d'avancement des dossiers régionaux. »

La politique gouvernementale d'éducation aux adultes et de la formation continue

Quatre orientations caractérisent la *Politique d'éducation aux adultes et de la formation continue* adoptée en 2002. Ces quatre orientations interpellent directement Emploi-Québec Outaouais dans trois champs d'intervention : la formation de base, la formation continue liée à l'emploi et la reconnaissance des acquis et des compétences :

- assurer une formation de base au plus grand nombre d'adultes;
- maintenir et rehausser le niveau de compétences des adultes;
- valoriser et reconnaître les acquis et les compétences;
- lever des obstacles à l'accessibilité et à la persévérance.

La politique nationale de la ruralité

Par une déclaration en faveur du monde rural, le gouvernement du Québec et ses partenaires reconnaissent officiellement l'importance de la ruralité et s'engagent de façon solidaire à travailler au renouveau, à la prospérité et à la pérennité des communautés rurales.

Cette politique interpelle Emploi-Québec dans plusieurs de ses champs d'intérêts, pour n'en nommer que quelques-uns :

- adapter les programmes gouvernementaux à la réalité très diversifiée des communautés rurales;
- mettre à contribution les connaissances et l'expertise des ministères et des organismes en région;
- permettre la connaissance du capital humain disponible sur le territoire et sa mise en valeur par l'acquisition de connaissances, de compétences ou de qualifications;
- tenir compte de la situation et de l'apport particulier des femmes qui vivent en milieu rural;
- inciter les ministères et les organismes gouvernementaux à inclure, dans leurs cadres normatifs, une modulation de leurs programmes et une adaptation de leurs services, pour tenir compte des particularités des milieux ruraux (faible densité de population, volume réduit de clientèle et éloignement).

3.4.3 Les stratégies nationales d'intervention

La stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine

Cette stratégie vise à préciser les orientations qu'Emploi-Québec entend prendre pour faciliter une utilisation optimale de ses ressources dans le but de soutenir l'intégration à l'emploi et le maintien en emploi des femmes.

La stratégie retenue par Emploi-Québec s'articule autour de deux grands axes d'intervention : la reconnaissance et la prise en compte de la problématique de la main-d'œuvre féminine et l'organisation de l'offre de services de manière à répondre aux besoins de cette main-d'œuvre.

Deux orientations sont rattachées à la reconnaissance et à la prise en compte de la problématique féminine, elles consistent à :

- dégager une compréhension commune de la problématique de la main-d'œuvre féminine;
- favoriser la prise en compte des réalités des femmes.

Cinq orientations sont rattachées à l'organisation de l'offre de services d'Emploi-Québec de manière à répondre aux besoins des femmes :

- promouvoir les services d'Emploi-Québec auprès des femmes et en faciliter l'accès;
- soutenir le personnel dans la prestation de services auprès des femmes;
- encourager et soutenir la diversification des choix professionnels des femmes;
- assurer une réponse adaptée aux besoins particuliers des femmes;
- promouvoir et soutenir la formation en emploi pour les femmes.

La *Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine*, mise de l'avant par Emploi-Québec, vise à éliminer les iniquités et, à cet égard, le CRPMT de l'Outaouais a adopté, le 18 septembre 2001, une série d'engagements se rattachant aux cinq orientations énoncées ci-dessus.

La stratégie nationale pour les travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus

Selon les tendances observées, il est certain que le facteur démographique interviendra de manière importante et nouvelle sur le marché du travail. Le vieillissement rapide de la population nous oblige à nous adapter à de nouvelles réalités, dont celles d'une main-d'œuvre disponible plus âgée et qui se renouvelle moins vite. Dans ce contexte, Emploi-Québec se dote d'une stratégie nationale pour les travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus. Cette stratégie a pour objectif premier d'aider la main-d'œuvre expérimentée à conserver ou à trouver un emploi. Elle s'appuie sur quatre grands principes :

- prévenir les effets du vieillissement de la main-d'œuvre, c'est-à-dire chercher à mieux connaître la nature et les effets du vieillissement sur la main-d'œuvre;
- agir pour vaincre une certaine forme d'immobilisme des intervenants face au phénomène du vieillissement;
- respecter le choix des personnes de prendre leur retraite ou de continuer à travailler;
- intervenir de manière différenciée pour tenir compte des particularités de chacun des groupes démographiques de plus de 45 ans.

À partir de ces principes, quatre axes d'intervention ont été élaborés :

- améliorer la connaissance de la situation et sensibiliser la population et les partenaires du marché du travail;
- agir en matière de gestion prévisionnelle des ressources humaines;
- adapter les services et les mesures d'emploi;
- investir davantage dans l'amélioration et la reconnaissance des compétences.

Cette stratégie sera bientôt accompagnée d'un plan d'action, fruit du travail concerté des directions centrale et régionales, du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, du Comité aviseur des travailleurs de 45 ans et plus et de représentants du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre.

La stratégie d'intégration au travail des personnes handicapées

La Commission des partenaires du marché du travail a adopté, en juin 1999, la *Stratégie à l'égard des personnes handicapées*.

Les principaux éléments de la stratégie consistent à :

- reconnaître une problématique d'emploi propre aux personnes handicapées;
- garantir un accès universel aux services de main-d'œuvre d'Emploi-Québec;
- identifier des responsables régionaux et locaux pour la clientèle handicapée;
- sensibiliser le personnel d'Emploi-Québec;
- recourir aux ressources externes;
- sensibiliser les milieux de travail;
- transférer le programme « Contrat d'intégration au travail » à Emploi-Québec.

Conséquemment, un comité de coordination a été mis en place afin d'implanter cette stratégie dans les régions. Trois volets ont fait partie de cette implantation; d'abord il y eut un atelier d'appropriation de la stratégie pour les gestionnaires désignés comme responsables dans notre région; s'ensuivit un atelier régional de sensibilisation à l'égard des directeurs de CLE et des personnes responsables localement de la stratégie; finalement, une session d'information permit à l'ensemble du personnel des CLE de s'approprier les principaux éléments de la stratégie et de comprendre de quelle manière elle viendrait modifier la façon de dispenser les services aux personnes handicapées dans les bureaux locaux.

Les stratégies concernant les jeunes prestataires de l'assistance-emploi de moins de 25 ans

En accord avec l'engagement du gouvernement pour la lutte contre l'exclusion des jeunes, Emploi-Québec Outaouais accorde une attention particulière aux jeunes qui entrent à l'assistance-emploi à 18 ans. Le parcours individualisé vers l'insertion, la formation et l'emploi s'appliquent aux prestataires de moins de 25 ans, sans contraintes à l'emploi et sans enfant à charge. Le parcours vise à inciter les jeunes à acquérir, par des voies variées, des compétences et une expérience qui les amèneront à une insertion réussie sur le marché du travail.

De plus, le Ministère a mis en place des projets visant à soutenir les jeunes prestataires dans leur démarche d'intégration sociale et professionnelle. Le projet « Solidarité Jeunesse » consiste à offrir aux jeunes l'occasion de s'engager dans une période de réflexion et d'orientation menant à une démarche socioprofessionnelle afin de prévenir, dans la mesure du possible, le recours et la dépendance à long terme à l'assistance-emploi. De plus, « Ma place au soleil » est un projet s'adressant aux mères adolescentes afin de soutenir leurs démarches dans la poursuite des études secondaires.

La stratégie nationale de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale

La *Stratégie nationale de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale* s'articule autour de trois buts convergents :

- améliorer la situation économique et sociale des personnes qui vivent dans la pauvreté et qui sont exclues socialement;
- réduire les inégalités qui affectent plus particulièrement les personnes en situation de pauvreté;
- intervenir de manière globale en développant le sentiment de solidarité sociale.

Afin que cette stratégie soit basée sur une approche globale, elle est élaborée à partir de cinq grandes orientations :

- prévenir : favoriser le développement du potentiel des personnes;
- renforcer le filet de sécurité sociale et économique;
- favoriser l'accès à l'emploi et valoriser le travail;
- favoriser l'engagement de l'ensemble de la société;
- assurer la constance et la cohérence de l'action à tous les niveaux.

Cette stratégie sera assortie d'un projet de loi qui sera déposé cet automne. Notre ministère (Sécurité du revenu et Emploi-Québec) sera particulièrement interpellé et devra mettre en commun une collaboration serrée pour la mise en œuvre du plan d'action.

Les orientations à l'égard des services aux autochtones

L'action d'Emploi-Québec à l'endroit des autochtones est guidée par quatre grandes orientations :

- Emploi-Québec s'engage en faveur des autochtones :
  - l'ensemble des services et mesures d'Emploi-Québec est rendu accessible aux autochtones.
- La responsabilité première appartient au gouvernement fédéral :
  - Emploi-Québec reconnaît que la responsabilité première de la formation et du développement de la main-d'œuvre autochtone appartient d'abord et avant tout au gouvernement fédéral.
- Agir en complémentarité et éviter le double financement :
  - les participations et les collaborations d'Emploi-Québec doivent s'inscrire en complémentarité d'autres sources de financement en provenance notamment des programmes et mesures destinés spécifiquement aux clientèles autochtones. Emploi-Québec doit donc être vu comme un partenaire potentiel, partenaire qui peut participer de façon non majoritaire au financement d'une demande ou d'un projet.
- La décision appartient au niveau local :
  - l'analyse, l'évaluation et la décision d'accorder de l'aide à une personne, à un organisme ou à une entreprise sont assumées par le niveau local, en fonction de la planification budgétaire et opérationnelle locale, du plan d'action régional et du plan d'action national d'Emploi-Québec.

3.5 LE BILAN ET LES ACQUIS

3.5.1 Le bilan

Le bilan résumé des deux dernières années fait état des principales réalisations d'Emploi-Québec dans un contexte de réorganisation et de changements profonds au sein de son organisation. Il ne couvre pas l'ensemble des activités courantes et quotidiennes réalisées par le personnel auprès de la clientèle sur chacun des territoires. Il cherche à présenter les principales réalisations d'Emploi-Québec en lien avec chacun des axes de la *Politique active du marché du travail* (PAMT).

Emploi-Québec travaille, de concert avec l'ensemble des partenaires régionaux, au développement de l'économie de l'Outaouais en fonction des axes de la *Politique active du marché du travail*. Il participe à plusieurs comités de planification du CRD : jeunes, femmes, immigrants, handicapés, éducation, technologies de l'information, développement économique et communautaire et développement social, pour intégrer les préoccupations touchant la main-d'œuvre et l'emploi de l'Outaouais.

Le premier objectif de la stratégie régionale d'Emploi-Québec en matière de développement de l'emploi consiste à *favoriser* ***la préparation en emploi*** *de la main-d'œuvre de la région en lien avec les aspirations des personnes et les besoins de développements régionaux* :

- Dans ce contexte, le renforcement de la formation professionnelle et technique ainsi que l'augmentation de la diplômation sont des enjeux dominants. C'est pourquoi Emploi-Québec, en collaboration avec le CRD de l'Outaouais et le ministère de l'Éducation du Québec (MEQ) et en lien avec les travaux de la Table Éducation-Outaouais (TÉO), contribue activement à un projet visant à repositionner et à consolider la formation professionnelle et technique en Outaouais (étude Schneider). La contribution financière d'Emploi-Québec à ce projet se chiffre à 15 000 $.

- Au cours des deux dernières années, les CLE ont enregistré 10 082 nouvelles participations, dont 5 589 femmes et 4 493 hommes, aux **mesures liées à la préparation en emploi**. Ces mesures se chiffrent à plus de 31,7 millions de dollars et occupent près de **60 % des investissements d'Emploi-Québec**. Une partie de ces interventions en matière de préparation en emploi est assumée en complémentarité par des organismes externes. Emploi-Québec, par des ententes de service, achète pour plus de 4 millions de dollars de services complémentaires à ses interventions. Soulignons également qu'Emploi-Québec vise à ce que ces mesures soient dirigées dans une proportion de **75 % vers des personnes à risque de chômage prolongé**. Emploi-Québec s'inscrit dans les objectifs liés, notamment, aux jeunes, aux femmes et aux immigrants.

- Emploi-Québec, pour ses achats de formation, a priorisé des programmes de formation professionnelle et technique ainsi que des cours de perfectionnement. Ces programmes sont offerts dans des secteurs retenus prioritaires, tels la forêt, la santé, le tourisme, les technologies de l'information et les services de garde, tout en visant des cibles précises, les femmes dans les métiers non traditionnels et les jeunes décrocheurs.

- Emploi-Québec a mis en place des mesures visant l'amélioration de l'accès à ses services de base dans chacun des CLE. Ainsi, sept salles multiservice offrent une panoplie d'activités en vue de répondre aux besoins des personnes à la recherche d'emploi et des employeurs.

- Emploi-Québec a collaboré étroitement avec le module de la Sécurité du revenu et les carrefours jeunesse-emploi à l'implantation de l'intervention « Solidarité jeunesse » et continue de collaborer au partenariat de l'engagement de solidarité. Il participe à tous les comités locaux de suivi et assure financièrement la continuité des participants à l'intervention de « Solidarité jeunesse ».

Le second objectif de la stratégie régionale d'Emploi-Québec en matière de développement de l'emploi consiste à *favoriser* ***l'insertion à l'emploi*** *en travaillant sur un meilleur arrimage entre l'offre et la demande de main-d'œuvre régionale, en prenant en compte les réels besoins des clientèles et des entreprises* :

- Afin d'assurer un meilleur arrimage entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, Emploi-Québec a organisé deux Salons Accès Emploi et un troisième est prévu à l'automne 2002. À chacun de ces Salons, plus de 6 000 visiteurs ont été reçus, plus de 3 000 postes ont été affichés et plus de 50 employeurs étaient en recrutement sur place. Cet événement est devenu le troisième Salon en importance en Outaouais.
- Les CLE ont utilisé la mesure de Subvention salariale aux employeurs pour aider des personnes à risque de chômage prolongé à se trouver un emploi. Ainsi, au cours des deux dernières années, ils ont enregistré 1 441 nouvelles participations, soit 744 femmes et 697 hommes, pour un montant de l'ordre de 7 millions de dollars, dont 560 000 $ en économie sociale.
- Afin d'aider les personnes à retourner en emploi, les CLE ont alloué, en vertu de la mesure de Supplément de retour au travail, un montant de 728 500 $ au cours des deux dernières années, aidant ainsi 1 457 personnes.
- À l'automne 2001, Emploi-Québec a déployé un service de placement interactif, **emploiquebec.net.**
- Afin de mieux connaître les besoins des entreprises en Outaouais, Emploi-Québec, en partenariat avec les principaux agents économiques de la région, a contribué à l'implantation de la liste des industries et commerces et travaille actuellement à la compléter et la consolider.

Le troisième objectif de la stratégie régionale d'Emploi-Québec en matière de développement de l'emploi consiste à *favoriser le* ***maintien et la stabilisation d'emplois*** *surtout dans les secteurs de l'activité économique les plus à risque au chapitre de la précarité des emplois, ceci dans le but de susciter l'émergence d'emplois durables et structurants* :

- Grâce au Fonds national de formation de la main-d'œuvre (FNFMO), Emploi-Québec a financé 35 projets de formation soumis par les entreprises de la région, pour un montant de 731 230 $.
- Dans le but de favoriser l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines des employeurs de la région, diverses actions ont été réalisées. Emploi-Québec a pu venir en aide à 245 employeurs en investissant près de 2,3 millions de dollars dans des mesures, telles l'aide à la mise sur pied d'un service de ressources humaines, l'accompagnement *(coaching)* de gestion, le soutien à la gestion des ressources humaines et d'autres mandats de consultation.
- Emploi-Québec a conclu une entente de partenariat avec le ministère de l'Industrie et du Commerce (MIC) afin de soutenir le déploiement de leur « Stratégie productivité » auprès des entreprises, notamment dans les secteurs du bois et de la haute technologie.
- Pour renforcer les activités de formation dans les entreprises de la région, le CRPMT a tenu un colloque régional consacré à la formation en entreprise avec l'Université du Québec à Hull.

Le quatrième objectif de la stratégie régionale en matière de développement de l'emploi d'Emploi-Québec consiste à *favoriser la **création d'emplois** en s'assurant de l'adéquation des besoins socio-économiques régionaux avec ceux des clientèles prioritaires* :

- En lien avec cet objectif, Emploi-Québec peut aider les entreprises créatrices d'emplois dans la préparation de leur demande pour des projets économiques d'envergure. Au cours des deux dernières années, plus de 2 millions de dollars ont été investis en région, soutenant ainsi la création de 533 nouveaux emplois.
- Grâce à la mesure de soutien au travailleur autonome, Emploi-Québec, de concert avec les CLD et la Commission scolaire des Draveurs (CSD), a pu soutenir dans la création de leur propre entreprise 303 personnes, 143 femmes et 160 hommes, en leur accordant un montant de plus de 2,6 millions de dollars.
- Au cours de la dernière année, Emploi-Québec s'est vu transférer la responsabilité de la gestion des CIT des personnes handicapées. Cette mesure a permis de créer 99 emplois.

Le cinquième objectif de la stratégie régionale en matière de développement de l'emploi d'Emploi-Québec consiste à *augmenter la participation de la clientèle visée à des mesures **d'insertion sociale**, diversifier les organismes promoteurs et identifier des ressources pouvant offrir des services d'évaluation et d'accompagnement ou encore des organismes offrant une expérience de travail de type occupationnel* :

- En lien avec cet objectif, Emploi-Québec favorise l'intervention qui vise à réintégrer en emploi les clientèles ayant besoin d'un accompagnement plus soutenu. Dans ce contexte, 800 personnes dont 478 femmes et 322 hommes ont pu bénéficier de mesures d'insertion sociale pour une contribution financière d'Emploi-Québec d'un montant de 1,5 million de dollars.
- Grâce au Fonds de lutte contre la pauvreté par la réinsertion en emploi, Emploi-Québec a financé des projets pour plus de 4,8 millions de dollars. Ces projets visent la réinsertion au travail des personnes les plus défavorisées sur le plan de l'emploi. Du 1er avril 2000 au 31 mars 2002, 413 personnes ont bénéficié de ce programme.

3.5.2 Les acquis

- Au cours des deux dernières années, Emploi-Québec a déployé et a consolidé son réseau public d'emploi, et a bâti un partenariat significatif sur le territoire. Sur le plan local, les sept CLE et les 144 employé(e)s du réseau sont à l'écoute des besoins de leur milieu respectif.
- Le Plan d'action régional 2000-2003 du CRPMT s'harmonise parfaitement aux axes, aux orientations, aux priorités de développement ainsi qu'aux objectifs poursuivis dans l'entente-cadre de développement de l'Outaouais 2002-2005.
- Cet arrimage permet de favoriser le développement régional sous l'angle des besoins de la main-d'œuvre de la région, de l'emploi et du fonctionnement du marché du travail.
- Emploi-Québec, par l'entremise de son réseau local de CLE, a réalisé et même dépassé l'ensemble des objectifs fixés dans son plan d'action régional 2000-2003. Il poursuivra dans le même sens au cours de la présente et dernière année de sa planification triennale.

- L'action du CRPMT et celle d'Emploi-Québec ont créé un effet structurant en réponse aux besoins de la main-d'œuvre et du marché du travail. Les interventions réalisées sur le terrain concernent autant le service aux individus, le service aux employeurs et la production d'information sur le marché du travail.

- En dépit des progrès réalisés, il existe encore de nombreux déséquilibres entre l'offre et la demande sur le marché du travail régional. Emploi-Québec doit toujours continuer à répondre de façon pro-active aux besoins et à travailler au niveau des axes de la *Politique active du marché du travail* (PAMT) que sont la préparation, l'insertion, la création, le maintien et la stabilisation de l'emploi.

4 LES ENJEUX RÉGIONAUX

La lecture du contexte dans lequel évolue le marché du travail et de la main-d'œuvre ainsi que l'ensemble des analyses et arguments développés au cours des chapitres précédents amènent à cerner six grands enjeux. Cette section vient documenter les tableaux présentés au début du document à la section « Sommaire ». C'est le résultat de l'ensemble de la démarche de planification stratégique.

- le vieillissement et le remplacement de la main-d'œuvre;
- la participation des employeurs dans la stabilité des emplois;
- l'exode des jeunes et l'affaiblissement des milieux ruraux;
- l'équilibre entre l'exigence de nouvelles compétences et le désintéressement face à la formation professionnelle et technique et le décrochage scolaire;
- les inégalités socio-économiques et ses répercussions sur le marché du travail;
- le maintien de l'accessibilité, de la continuité et de la qualité des services d'Emploi-Québec.

Ces enjeux, on le constatera, dépassent de beaucoup la seule capacité d'intervention d'Emploi-Québec Outaouais. Par contre, ils sont déterminants dans l'évolution du marché du travail et du développement social et économique de l'ensemble de la région de l'Outaouais. Emploi-Québec compte miser sur la collaboration de ses partenaires pour qu'ensemble nous puissions, par des actions concertées, agir et contrer les conséquences de ces phénomènes.

Les problématiques à la base de ces enjeux visent les deux pôles constituant le marché du travail, l'offre et la demande de main-d'œuvre, et ainsi interpellent l'ensemble des acteurs pouvant contribuer au développement social et économique de la région.

Les enjeux, orientations et stratégies régionales

Emploi-Québec Outaouais entend poursuivre ses efforts de concertation, de partenariat et d'intervention auprès des personnes, des entreprises, des organismes communautaires, des syndicats et des communautés de la région de l'Outaouais dans la perspective de favoriser un meilleur appariement entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Cet engagement d'Emploi-Québec Outaouais se traduit par des stratégies d'intervention qui s'articulent autour de 13 grandes orientations rattachées aux six enjeux définis.

ENJEU 1 - Le vieillissement et le remplacement de la main-d'œuvre

L'évolution démographique des dernières décennies laisse entrevoir que le facteur démographique agira de façon déterminante sur la dynamique du marché du travail et de la main-d'oeuvre.

En effet, le vieillissement rapide de la population nous plonge dans de nouvelles réalités, dont celle d'une main-d'œuvre disponible plus âgée et qui se renouvelle moins rapidement.

Cette nouvelle réalité commande un réajustement en faveur de l'emploi de tous ceux et celles qui désirent travailler.

Orientation 1 : Favoriser l'intégration au marché du travail de tous ceux et celles qui souhaitent l'intégrer

Le vieillissement rapide de la population, combiné à l'exode démographique dans certains territoires, fait en sorte que la main-d'œuvre disponible est de plus en plus âgée et se renouvelle moins vite. Dans ce contexte toute la force de travail sera requise pour assurer la prospérité de chacun des territoires, ce qui appelle un réajustement en faveur de l'emploi de tous ceux et celles qui désirent travailler.

Stratégies régionales

- Mieux comprendre et définir avec précision les catégories d'emplois et les secteurs d'activité plus particulièrement affectés par la problématique de la relève.
- Favoriser l'insertion en emploi des nouveaux diplômés et des jeunes en général.
- Soutenir la réintégration et le maintien au travail des 45 ans et plus.
- Mettre en œuvre les politiques, orientations, stratégies et mesures touchant certaines clientèles tels les femmes, les personnes handicapées, les personnes judiciarisées, les nouveaux immigrants, les autochtones et les 45 ans et plus.
- Sensibiliser et soutenir les employeurs dans le transfert des connaissances des employés plus expérimentés vers les plus jeunes.
- Promouvoir le programme d'apprentissage en milieu de travail.
- Soutenir les employeurs dans le recrutement, la rétention et la gestion prévisionnelle de leur main-d'œuvre.
- Sensibiliser les employeurs à l'adoption de mesures pour aider les travailleuses et travailleurs à concilier leur vie personnelle et familiale et leur travail.
- Sensibiliser les employeurs à l'accueil des femmes dans les emplois traditionnels masculins.

Orientation 2 : Assurer une insertion maximale en emploi des personnes qui sont en situation de chômage

Emploi-Québec Outaouais poursuivra ses efforts en matière d'intégration au marché du travail des prestataires d'assurance-emploi et de l'assistance-emploi. L'intégration au marché du travail des prestataires d'assurance-emploi et de l'assistance-emploi demeure une priorité.

Une information sur le marché du travail (IMT) de qualité, à jour, fiable, complète et accessible est essentielle afin de mieux informer les personnes sur les besoins en main-d'œuvre des employeurs et pour mieux cerner les besoins futurs de ces employeurs.

En matière de formation de la main-d'œuvre, Emploi-Québec Outaouais dirigera ses interventions en fonction des besoins actuels et émergents du marché du travail afin d'y répondre adéquatement.

Stratégies régionales

- Poursuivre les efforts d'intégration en emploi et en réemploi rapide des prestataires de l'assurance-emploi.
- Parfaire notre connaissance du marché du travail afin de mieux informer les personnes sur les besoins en main-d'œuvre des employeurs et mieux cerner les besoins futurs de ces employeurs.
- Détecter rapidement, lors d'un licenciement collectif, les personnes à risque de chômage prolongé.

Orientation 3 : Soutenir les personnes à risque de chômage de longue durée et d'exclusion dans leurs efforts pour intégrer ou réintégrer le marché du travail

À cet égard, l'identification précoce des personnes à risque de chômage élevé est essentielle. Un bon repérage des clientèles et une utilisation judicieuse des mesures de courte et longue durée auront une influence positive sur leur intégration au marché du travail.

Malgré le recul du chômage observé depuis 1998, le nombre de personnes prestataires de l'assistance-emploi continue d'être élevé. En mars 2002, dans l'Outaouais, plus de 16 503 personnes bénéficiaient de cette mesure. De ce nombre plus de 67 % (11 163) sont aptes au travail. Parmi les aptes, plus de 26 % (2 971) ont moins de 30 ans. Finalement, sur l'ensemble des adultes aptes au travail, prestataires de l'assistance-emploi, près de 55 % (9 175) sont prestataires depuis plus de deux ans.

Stratégies régionales

- Intervenir de façon précoce auprès des personnes à risque qui s'inscrivent à l'assistance-emploi.
- Maintenir et adapter nos interventions en vue de l'insertion et du maintien en emploi des personnes défavorisées sur le plan de l'emploi parmi les jeunes, les femmes, les personnes immigrantes, les personnes handicapées, les personnes judiciarisées et les autochtones.
- Inciter les employeurs à l'embauche des clientèles spécifiques d'Emploi-Québec.
- Participer, à l'aide d'une approche partenariale, au soutien de services d'aide et de préparation à l'emploi pour les clientèles spécifiques d'Emploi-Québec.

ENJEU 2 - La participation des employeurs dans la stabilité des emplois

Pour Emploi-Québec, la complicité avec les employeurs de l'ensemble de la région dans l'actualisation de sa mission est déterminante. Le contexte actuel dans lequel évolue le marché du travail prescrit un rapprochement étroit entre les employeurs et Emploi-Québec afin d'assurer l'équilibre entre l'offre et la demande sur le marché du travail.

Dans ce contexte, Emploi-Québec s'engage à poursuivre la mise en œuvre d'un ensemble d'interventions favorisant ce rapprochement avec les employeurs et à consolider les services qu'il peut leur offrir. En contrepartie, Emploi-Québec s'attend à ce que les employeurs contribuent de façon significative à la résolution des problèmes de main-d'œuvre.

Orientation 4 : Renforcer la capacité des employeurs à maintenir et à créer des emplois de qualité par des actions en matière de développement de la main-d'œuvre

Emploi-Québec Outaouais est préoccupé par la capacité de certaines entreprises de la région à développer et à adapter les compétences de leur main-d'œuvre afin de suivre l'évolution rapide du marché du travail.

On doit également s'inquiéter de la faiblesse des investissements en formation dans les entreprises. Ce manque de formation remet en question leur capacité de conserver une main-d'œuvre qualifiée et, par le fait même, d'innover et de se développer.

Pour appuyer les entreprises dans l'amélioration de leur compétitivité et pour favoriser le maintien et la stabilisation des emplois, Emploi-Québec Outaouais soutient activement leur recherche de main-d'œuvre et favorise la prévention et la résolution de problèmes reliés au développement et à la gestion de leurs ressources humaines. De plus, par le biais de ses activités conseil en gestion des ressources humaines auprès des entreprises, Emploi-Québec entend promouvoir la qualité et la viabilité des emplois.

Stratégies régionales

- Consolider l'ensemble de nos services qui visent à aider les employeurs dans leurs démarches de développement et d'adaptation des compétences de leur main-d'œuvre afin de suivre l'évolution rapide du marché du travail.
- Consolider les interventions qui visent le maintien des personnes en emploi par la formation en emploi et la recherche de solutions de rechange aux mises à pied.
- Promouvoir davantage la formation dans les PME.
- Soutenir la prise en charge de la formation et du développement de la main-d'œuvre par les employeurs.
- Soutenir les initiatives visant le développement des ressources humaines dans les milieux de travail.
- Soutenir les dirigeants d'entreprises dans le développement de leurs compétences en gestion, notamment dans les secteurs de la restauration, de l'hôtellerie et de la foresterie.
- Répondre aux besoins d'adaptation de la main-d'œuvre face à l'innovation technologique et à l'automatisation.

Orientation 5 : Intensifier notre partenariat avec les employeurs

Pour Emploi-Québec, la complicité avec les employeurs de l'ensemble de la région dans l'actualisation de sa mission est déterminante.

Dans une perspective de rapprochement avec les employeurs, Emploi-Québec Outaouais entend développer davantage sa sensibilité aux préoccupations des employeurs à la fois dans leur secteur d'activité particulier et sur leur territoire de fonctionnement.

Stratégies régionales

- Réunir les employeurs afin de traiter des préoccupations inhérentes à leur secteur ou à leur territoire.
- Mettre en œuvre des mécanismes pour comprendre les pénuries dans certaines professions et faciliter le recrutement.
- Poursuivre le partenariat avec le ministère de l'Industrie et du Commerce (MIC) en vue d'améliorer la compétitivité des entreprises de la région.
- Développer un plan de démarchage et de repérage des entreprises sur chacun des territoires, afin d'assurer cohérence et efficacité des interventions auprès des employeurs.

ENJEU 3 - L'exode des jeunes et l'affaiblissement des milieux ruraux

Pour les communautés rurales de l'Outaouais, non seulement le vieillissement et le remplacement de la main-d'œuvre constituent un enjeu de taille mais, de plus, cette problématique est accompagnée d'un exode massif des jeunes qui quittent leur communauté pour se rapprocher d'un milieu qui leur offre plus de possibilités (éducation, emploi, culture, loisirs, etc.). Cet exode s'exprime par un déplacement important des jeunes enfants (la relève) qui évidemment quittent avec les parents, des personnes en âge de travailler et de se reproduire, vidant ainsi les communautés de leurs forces vives et entraînant une concentration des personnes incapables de se joindre à cet exode (les personnes âgées, les personnes moins qualifiées, etc.). Dans ce contexte, l'exode des jeunes devient un enjeu dominant pour les communautés rurales et pour l'ensemble de la région.

En effet, les impacts de cet exode sont considérables non seulement pour le milieu rural mais pour l'ensemble de la région puisque l'économie régionale est affectée par l'affaiblissement des communautés rurales. En ce sens, on doit développer la complémentarité entre le milieu urbain et le milieu rural dans les interventions qui seront opérationnalisées autour de cette question.

Orientation 6 : Mettre en place divers mécanismes de concertation, de formation et d'information sur le marché du travail

L'exode des jeunes des communautés rurales vers le milieu urbain se traduit par un déplacement des forces vives du milieu rural et contribue de façon marquée au vieillissement de la main-d'œuvre et au problème de remplacement de celle-ci.

De plus, on peut présumer que l'exode systématique des forces vives d'un milieu a pour effet d'amplifier la concentration des personnes dans le besoin dans ce milieu. C'est-à-dire une concentration de celles et ceux qui n'ont pas les qualifications, les aptitudes pour se joindre à cet exode et qui trop souvent se retrouvent sans soutien social, ce qui aurait pour effet d'accélérer l'alourdissement des clientèles et la détérioration de l'état de santé et bien-être de la communauté. Les jeunes dans les communautés constituent non seulement une force de travail mais un élément important du soutien social essentiel au développement d'une communauté. Il faut freiner cette saignée des communautés rurales.

Stratégies régionales

- Renseigner les jeunes et diffuser de l'information sur les occasions d'affaires et l'emploi sur le marché local.
- Soutenir les initiatives visant l'insertion en emploi des jeunes dans leur milieu.
- Soutenir, en partenariat, des projets et des initiatives visant l'acquisition de compétences et d'expériences permettant aux jeunes d'intégrer le marché du travail local.
- S'associer avec les acteurs locaux notamment les employeurs, pour le développement de projets favorisant le maintien et le retour des jeunes dans leur milieu d'origine.

ENJEU 4 - L'équilibre entre l'exigence de nouvelles compétences et le désintéressement face à la formation professionnelle et technique et le décrochage

À l'instar de l'ensemble du Québec, la formation est un enjeu crucial pour la région de l'Outaouais. La nouvelle *Politique gouvernementale d'éducation aux adultes et de formation continue* exprime l'enjeu de la formation dans ces termes :

> « La capacité des individus d'accéder au savoir et d'apprendre tout au long de leur vie est une des conditions du développement culturel, social et économique du Québec. »

Cette expression de l'enjeu de la formation s'applique tout aussi bien à l'Outaouais qu'à l'ensemble du Québec, d'autant plus qu'il est bien connu que la région affiche un palmarès peu enviable en matière de formation professionnelle et technique et de décrochage scolaire. Et si l'accession au savoir est garante d'un développement culturel, social et économique, le combat que l'on devra livrer aux inégalités socio-économiques dans l'Outaouais fera de la formation un allié incontestable.

Orientation 7 : Accorder à la formation de base une place déterminante dans les interventions d'Emploi-Québec auprès de sa clientèle peu scolarisée

La scolarité demeure un élément essentiel au développement de la main-d'œuvre et un indice de mesure important du développement économique d'une région. La disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée devient un facteur incitatif pour des entreprises offrant des emplois stables et rémunérateurs, souvent associés aux nouvelles technologies.

Selon les données du recensement de Statistique Canada de 1996, entre 1991 et 1996, le nombre de personnes ayant obtenu un diplôme d'études postsecondaires est passé de 76 385 à 91 480 dans la région, soit une augmentation de 19,8 %. Or, l'emploi disponible au Québec pour les personnes ayant réussi des études postsecondaires a augmenté de 21,4 % entre 1990 et 1996, alors qu'il a diminué de 21,2 % pour les personnes n'ayant fait que des études secondaires partielles.

Or, comme le déficit concernant la formation de base est source d'exclusion sociale et économique, Emploi-Québec entend accorder une place déterminante à ses interventions auprès de sa clientèle peu scolarisée.

Stratégies régionales

- Identifier les clients qui ne bénéficient pas d'une formation de base suffisante et les soutenir concrètement dans leurs efforts pour l'obtention d'une solide formation de base reliée à un objectif professionnel.
- S'attaquer aux problèmes importants de la sous-scolarisation et du faible taux de diplômation de la main-d'œuvre en contribuant au développement de services pour des clientèles avec des problèmes particuliers.

Orientation 8 : Contribuer au développement d'une culture de formation innovante et adaptée

Emploi-Québec reconnaît l'importance de la formation mais il constate que les méthodes de formation, sous toutes ses formes actuelles, ne collent pas nécessairement à tout le monde. Un grand nombre d'individus, notamment parmi ses clients, rencontrent des difficultés dans les cadres de formation actuelle. C'est pourquoi Emploi-Québec entend, en collaboration avec les principaux intéressés, encourager l'expérimentation de d'autres méthodes de formation. Emploi-Québec entend aussi valoriser auprès de ses clientèles la formation sous toutes ses formes.

Stratégies régionales

- Contribuer à la mise en œuvre d'une offre de formation répondant aux besoins actuels et émergents du marché du travail local et régional.
- Soutenir, en partenariat, des projets visant l'expérimentation de nouvelles méthodes de formation.
- Contribuer à la mise en œuvre de la *Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue*.

Orientation 9 : Donner suite aux travaux de la Table Éducation Outaouais (TÉO) sur la formation professionnelle et technique et le décrochage scolaire

Contrairement à ce qui s'observe dans la majorité des autres régions du Québec, la formation professionnelle et technique est en décroissance dans la région de l'Outaouais, malgré une croissance démographique régionale soutenue, une diversification et une croissance de l'activité économique, une pénurie systématique de main-d'œuvre dans les secteurs techniques et professionnels, une bonification intéressante des conditions de travail à l'intérieur de ces domaines d'activité, une croissance et une diversification de l'offre de formation. Ce constat tiré d'une étude (Schneider) réalisée pour le compte de la Table Éducation Outaouais (TÉO) sur la formation professionnelle et technique est déterminant pour l'avenir du marché du travail régional.

Stratégie régionale

- Contribuer de façon significative à la résolution des problèmes recensés autour de la formation professionnelle et technique.
- Soutenir les activités de communication en lien avec la formation professionnelle et technique et le décrochage scolaire.
- Sensibiliser les employeurs à l'embauche d'une main-d'œuvre ayant complété une qualification.

ENJEU 5 - Les inégalités socio-économiques et leurs répercussions sur le marché du travail

Les inégalités socio-économiques se traduisent de multiples façons, on a eu l'occasion d'en faire la démonstration dans une des sections de ce document. Dans l'Outaouais, elles s'expriment d'abord à l'échelle régionale par une dualité marquée entre l'urbain et le rural. À une échelle plus réduite, elles s'expriment entre les municipalités d'un même territoire en milieu rural et entre les quartiers en milieu urbain.

Plusieurs raisons peuvent mener à établir la problématique des inégalités socio-économiques comme un enjeu dominant pour Emploi-Québec Outaouais. Mais la raison qui se situe au-dessus de toutes les autres s'exprime par notre mission, notre raison d'être, qui à sa plus simple expression consiste à assurer un meilleur équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Or, comme il a été démontré, les facteurs socio-économiques interviennent de manière importante sur le degré d'accomplissement de cette mission. Et comme les inégalités socio-économiques traduisent les conséquences de ces caractéristiques sur les populations, il devient essentiel de s'attaquer à cet enjeu.

Orientation 10 : Poursuivre le développement d'une culture de concertation et soutenir l'initiative partenariale concrète dans le domaine de l'emploi, de la main-d'œuvre et du développement socio-économique des milieux

La complexité des problématiques liées au marché du travail auxquelles Emploi-Québec Outaouais doit s'attaquer et l'interdépendance des décisions des acteurs sociaux et économiques ayant des retombées sur le marché du travail exigent que les interventions d'Emploi-Québec Outaouais s'inscrivent à l'intérieur d'un plan d'action concerté susceptible de mobiliser l'ensemble des partenaires.

Pour réduire les inégalités, la mobilisation de l'ensemble de la collectivité régionale est nécessaire. Emploi-Québec Outaouais, en collaboration avec ses partenaires, contribuera à la création des conditions de cette mobilisation en faveur des plus démunis. Dans l'esprit de la *Stratégie nationale de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale*, Emploi-Québec fait siennes, les conditions permettant cette mobilisation :

- l'action citoyenne doit être facilitée, soutenue et encouragée partout où s'articulera la lutte contre la pauvreté;
- les initiatives locales et régionales doivent être soutenues, et les organismes et les ministères doivent appuyer les efforts de prise en charge locale de la pauvreté;
- la responsabilité sociale des entreprises doit être encouragée, reconnue et valorisée;
- les organismes communautaires doivent être associés davantage aux efforts d'interventions intégrées auprès des groupes les plus touchés par la pauvreté et aux mécanismes de prise en charge de la lutte à la pauvreté à tous les échelons.

Stratégie régionale

- Mobiliser les partenaires régionaux et locaux en faveur de l'insertion sociale et professionnelle des personnes.

Orientation 11 : Contribuer, en partenariat, à la planification et à la réalisation d'actions pour combattre la pauvreté, en atténuer les effets sur les personnes et les familles et contrer l'exclusion sociale

Les inégalités socio-économiques reflètent l'incidence des personnes à problèmes multiples dans les communautés. Elles sont couramment exprimées par une batterie d'indicateurs socio-économiques ayant la particularité d'être fortement corrélés les uns aux autres.

Ce qui caractérise le phénomène des inégalités socio-économiques, c'est qu'il n'est pas propre à une problématique en particulier; bien au contraire, il s'exprime par une superposition systématique de la marginalité (pauvreté, piètre qualité du logement, chômage, exode démographique, faible niveau d'instruction, mauvais état de santé et de bien-être, etc.).

En bref, ce phénomène est générateur de la plupart des clientèles spécifiques d'Emploi-Québec, en plus d'être peu favorable au développement des entreprises.

Stratégies régionales

- Soutenir les politiques, stratégies, mesures et initiatives diverses visant la réduction des inégalités socio-économiques entre les territoires et la réduction de la pauvreté chez les individus et les familles.
- Poursuivre le développement de la concertation et du partenariat en assurant, pour chacune des années visées par cette planification, la réalisation d'un projet visant la lutte à la pauvreté et l'exclusion sociale.
- Adapter les programmes et services aux besoins particuliers des clients ainsi que des territoires.

ENJEU 6 - Le maintien de l'accessibilité, de la continuité et de la qualité des services d'Emploi-Québec

Emploi-Québec offre des services à l'ensemble de la main-d'œuvre et aux employeurs. La manière d'organiser la réponse à la demande de services doit être faite en fonction des besoins des personnes et des employeurs.

Le premier niveau d'accès aux services (les services universels de base) doit être en mesure de répondre à la majorité des besoins, dans le milieu de vie des personnes, de façon rapide et efficace.

Des services spécialisés ou mesures actives d'emplois sont offerts aux personnes qui font face à des difficultés particulières ou qui ont des projets de développement.

Il faut donc poursuivre l'organisation et le développement des services en cours et s'adapter à la nouvelle configuration territoriale qu'amène la création de la ville de Gatineau, renforcer et consolider les services universels, près des milieux de vie et se donner une organisation du travail souple répondant aux besoins particuliers dans chacun des milieux.

Le maintien de l'accessibilité, de la continuité et de la qualité des services d'Emploi-Québec Outaouais doit être assuré dans un contexte de contraintes : alourdissement des clientèles, variation des budgets, exigences de la reddition de comptes, représentations et attentes des individus, des entreprises, du milieu communautaire et autres.

Orientation 12 : Dans une perspective de continuité, consolider les services universels et s'assurer du maintien de la qualité de la prestation de services aux citoyens

Pour offrir de meilleurs services aux citoyens, le gouvernement du Québec propose un nouveau cadre de gestion pour l'ensemble de la fonction publique. Emploi-Québec Outaouais entend contribuer à cet effort en s'appuyant sur des outils efficaces de gestion et de reddition de comptes.

La publication récente de la *Déclaration de services aux citoyennes et citoyens* vise à mieux informer la clientèle et à clarifier la nature des engagements d'Emploi-Québec Outaouais.

Au cours de cette prochaine planification, Emploi-Québec Outaouais poursuivra ses efforts afin de développer les compétences requises pour une gestion efficace par résultats.

Stratégies régionales

- Améliorer la démarche de gestion par résultats.
- Poursuivre les efforts requis afin de développer les compétences nécessaires pour une gestion efficace des résultats.
- Poursuivre le suivi rigoureux de certains indices de rendement visant à assurer l'efficacité et l'efficience des interventions en regard de la réduction du chômage et des coûts qui y sont associés.
- S'assurer de l'application des principes retenus dans la *Déclaration de services aux citoyennes et citoyens*.
- Élaborer un plan de formation qui assure le développement des compétences des ressources humaines.
- Poursuivre le développement du personnel à l'égard de l'approche d'intervention auprès de nos clientèles.

Orientation 13 : Assurer une équité intrarégionale face à l'accessibilité aux services et à la distribution des ressources

Le réseau des CLE étant maintenant consolidé, Emploi-Québec Outaouais entend s'appliquer à la consolidation de l'organisation de sa prestation de services, notamment en ce qui concerne l'ensemble des services de base universels.

Dans un souci d'équité, Emploi-Québec Outaouais doit assurer l'accès aux services le plus près possible des milieux de vie de ses clients, s'assurer d'une distribution des ressources qui tienne compte des besoins des milieux et des clients. Et, en conformité avec sa déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens et le plan de modernisation de la gestion publique, améliorer la qualité des services.

Stratégies régionales

- Poursuivre l'organisation et le développement des services en cours et s'adapter à la nouvelle configuration territoriale qu'amène la création de la ville de Gatineau.
- Renforcer et consolider les services universels de base près des milieux de vie.
- Améliorer l'accessibilité aux services d'Emploi-Québec sur le territoire de la MRC Les Collines-de-l'Outaouais.

CONCLUSION

Ce document renferme les grandes lignes des interventions qu'Emploi-Québec Outaouais entend déployer au cours des quatre années visées par cette planification stratégique 2003-2007. À partir de sa mission, de son organisation de services actuelle, de sa perception de la problématique du marché du travail et de la main-d'œuvre, d'une description de son environnement, fort complexe, caractérisé par de nombreux acteurs, partenaires, groupes de pression, caractérisé aussi par la présence de politiques, orientations, stratégies nationales qui viennent encadrer ses actions, et dans un contexte régional fort différent d'un territoire à l'autre qui traduit une dualité marquée entre le milieu urbain et le milieu rural, Emploi-Québec Outaouais a voulu dégager les grands enjeux à prioriser qui risquent de marquer l'évolution du marché du travail et de la main-d'œuvre dans les prochaines années.

Dans une perspective de partenariat, le Conseil régional des partenaires du marché du travail d'Emploi-Québec Outaouais a voulu indiquer la direction qu'il entend prendre par rapport à chacun des enjeux établis en considérant une ou plusieurs orientations qu'il souhaite partager avec l'ensemble de ses partenaires.

De plus, le Conseil régional des partenaires du marché du travail de l'Outaouais entend mettre en place un ensemble de stratégies d'intervention régionales qui seront annuellement priorisées et opérationnalisées par les CLE sur chacun des territoires.

Le Conseil régional des partenaires du marché du travail de l'Outaouais invite donc dès aujourd'hui ses partenaires, et chacune des personnes intéressées par l'évolution du marché du travail et de l'emploi, à contribuer à la mise en œuvre d'une nouvelle génération de planification stratégique régionale pour Emploi-Québec Outaouais au cours des années 2003-2007.

Annexe 1- L'exode des jeunes

En l'espace de 15 ans, entre 1986 et 2001, **la population totale régionale de l'Outaouais a cru de 23 % alors que la population des 15-34 ans a enregistré une baisse de 12,6 %**. Il y aurait donc en Outaouais en 2001, 11 865 jeunes de 15-34 ans de moins qu'en 1986. Pour la même période ce groupe d'âge a diminué de 10,3 % à Gatineau, 35 % dans l'Outaouais rural, alors qu'il a augmenté de 18,7 % dans le territoire les Collines-de-l'Outaouais. Quoique ces résultats soient déjà très significatifs, il existe une autre lecture de cette réalité.

Les tableaux suivants présentent les données de population par groupe d'âge quinquennal entre les recensements de 1986 et 2001, pour l'ensemble de la région, la nouvelle ville de Gatineau, la MRC Les Collines-de-l'Outaouais et le regroupement de trois MRC rurales Pontiac, Vallée-de-la-Gatineau et Papineau. La lecture en diagonale des cohortes d'âge amène une autre compréhension de cette réalité de l'exode des jeunes.

Pour l'Outaouais, l'ensemble des cohortes en bas de 55 ans enregistre une augmentation. Ainsi par exemple, les 20 185 jeunes de15-19 ans en 1986 passe à 20 415 jeunes de 20-24 ans en 1991, à 22 585 jeunes de 30-34 ans en 2001, une croissance de la cohorte de 11,89 %. C'est donc dire qu'au cours de cette période un bilan net de 2 400 jeunes, provenant de d'autres régions, sont venus s'installer en Outaouais.

TABLEAUX ILLUSTRANT L'ÉVOLUTION DE LA POPULATION DE 1986 À 2001 ET L'ÉVOLUTION DE LA POPULATION DES 15-34 ANS

Outaouais

	0-4	5-9	10-14	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	65 et +	Total
1986 (1)	19 000	18 690	18 765	20 185	24 290	25 515	24 205	22 070	17 630	13 330	11 900	11 225	9 880	7 380	19 635	256 320
1991 (1)	21 085	20 100	19 365	19 095	20 415	27 195	28 760	25 920	22 895	18 020	13 675	12 005	11 025	9 225	24 220	283 775
1996 (1)	22 175	22 490	21 075	19 760	19 375	22 350	29 380	30 360	26 685	23 150	17 925	13 335	11 525	10 075	27 850	307 435
2001 (1)	17 560	22 125	22 450	20 900	19 190	19 655	22 585	29 020	30 005	26 355	22 640	17 580	12 945	10 855	32 535	315 545
Taux de variation			86-91	5,79	3,61	1,76	1,14	11,96	12,72	7,09	3,74	2,21	2,59	0,88		
des groupes d'âge			91-96	10,92	5,72	3,25	10,73	20,96	18,99	10,25	4,89	1,67	0,04	-3,15		
(en %) entre 1986 et 2001			96-01	10,00	2,68	4,74	11,89	19,47	17,60	8,88	2,58	-0,28	-2,89	-8,78	23,7 %	
Variation 1986-2001 des 15-34 ans					12,6 %											

Cette lecture révèle des résultats supérieurs lorsqu'on l'applique à la ville de Gatineau (18,7 %) et des résultats fort enviables lorsqu'on l'applique au territoire les Collines-de-l'Outaouais (66,26 %).

Gatineau

	0-4	5-9	10-14	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	65 et +	Total
1986 (1)	13 850	13 335	13 295	14 220	18 605	19 470	18 020	16 260	12 685	9 320	8 135	7 420	6 285	4 475	11 705	182 605
1991 (1)	15 120	14 235	13 650	13 715	15 950	20 865	21 280	18 805	16 440	12 575	9 220	7 870	6 960	5 870	14 855	201 540
1996 (1)	16 170	15 895	14 770	14 155	14 975	17 125	21 635	22 070	19 090	16 265	12 155	8 585	7 290	6 290	17 425	217 605
2001 (1)	13 010	16 110	15 965	15 390	15 405	15 385	18 875	21 225	21 820	18 835	15 850	11 545	8 270	7 005	21 010	226 695
Taux de variation			86-91	2,78	2,36	3,16	12,17	12,15	9,30	4,36	1,11	-0,87	-1,07	-3,26		
des groupes d'âge			91-96	6,64	6,15	12,64	20,43	16,29	13,35	5,94	0,03	-4,18	-7,89	-10,39		
(en %) entre 1986 et 2001			86-01	11,12	15,52	15,72	18,67	14,08	12,07	4,52	-2,52	-8,99	-11,27	-13,89		

Les Collines de l'Outaouais

	0-4	5-9	10-14	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	6569	65 et +	Total
1986 (1)	1 580	1 690	1 525	1 030	1 410	1 785	2 105	1 950	1 525	1 105	950	905	750	580	1 435	20 345
1991 (1)	2 385	2 295	2 145	1 850	1 565	2 370	3 095	2 995	2 615	1 955	1 470	1 205	1 030	735	1 920	28 895
1996 (1)	2 675	2 730	2 505	2 085	1 545	2 160	3 360	3 580	3 305	2 790	2 030	1 480	1 135	930	2 280	33 660
2001 (1)	2 075	2 755	2 765	2 180	1 500	1 835	2 710	3 600	3 600	3 255	2 685	2 065	1 425	1 030	2 735	35 185
Taux de variation			86-91	45,25	26,92	21,31	-3,66	68,09	73,39	42,28	34,10	28,20	33,03	36,84		
des groupes d'âge			91-96	58,54	23,37	1,31	32,53	138,30	100,56	57,01	43,08	33,11	33,94	19,47		
(en %) entre 1986 et 2001			86-01	37,97	-11,24	20,33	66,26	155,32	101,68	54,63	37,69	35,41	28,96	8,42		

Il en est tout autrement quant on reproduit cette lecture à l'échelle de l'Outaouais rural. En effet, en reprenant la même cohorte, les 15-19 ans, on constate qu'ils sont passés de 4 335 jeunes de 15-19 ans en 1986 à 3 000 jeunes de 30-34 ans en 2001, c'est donc une diminution de 30,8 % de cette cohorte seulement. En milieu rural, les pertes de population se font particulièrement sentir dans les cohortes dont les effectifs sont âgés de 5 à 34 ans en 1986. Nous constatons que les pertes vont jusqu'à 38 % dans certaines cohortes. La région vit l'exode intrarégional de ces jeunes, entre autres, dû à l'attraction des emplois de la grande ville de Gatineau et de ses rives frontalières avec Ottawa.

En bref, on ne peut que reconnaître que cette situation ira en s'aggravant, puisqu'en quittant leur communauté les jeunes adultes emportent avec eux leur potentiel de reproduction, leurs forces vives de travail, accentuant ainsi la dénatalité dans ces milieux et les pénuries de main-d'œuvre en milieu rural.

Outaouais rural

	0-4	5-9	10-14	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	65 et +	Total
1986 (1)	3 570	3 665	3 945	4 335	4 275	4 260	4 080	3 860	3 420	2 905	2 815	2 900	2 845	2 325	6 495	53 370
1991 (1)	3 580	3 570	3 570	3 530	2 980	3 960	4 385	4 120	3 840	3 490	2 985	2 930	3 035	2 620	7 445	53 340
1996 (1)	3 330	3 865	3 800	3 520	2 855	3 080	4 385	4 710	4 290	4 095	3 740	3 270	3 100	2 855	8 145	56 170
2001 (1)	2 475	3 260	3 720	3 330	2 285	2 435	3 000	4 195	4 585	4 265	4 105	3 970	3 250	2 820	8 790	53 665
Taux de variation			86-91	0,00	-2,59	-10,52	-23,19	-7,37	2,93	0,98	-0,52	2,05	2,75	4,09		
des groupes d'âge			91-96	6,44	-3,96	-27,63	-29,39	2,57	10,56	5,15	6,09	9,36	12,56	10,12		
(en %) entre 1986 et 2001			86-01	-6,72	-37,65	-38,28	-36,69	-1,87	7,63	4,53	6,35	16,08	11,88	0,18		

Sources :
(1) Statistique Canada, recensements de 1986, 1991, 1996, 2001

Annexe 2 - Cartes et définitions

Carte 1 : **Villes de Hull, Gatineau et Aylmer, par secteur de recensement**

- Cette carte permet de localiser précisément les secteurs de recensement en milieu urbain. Il est bon d'y référer pour la lecture des cartes suivantes.

Carte 2 : **Carte des municipalités de l'Outaouais montrant les principales routes**

- Cette carte permet de localiser précisément les municipalités de l'ensemble de la région. Il est bon d'y référer pour la lecture des cartes suivantes.

Cartes 3 et 4 : **Taux de chômage**

- Pourcentage de la population active en chômage par rapport à la population active pendant la semaine ayant précédé le jour du recensement. La carte 3 illustre le taux de chômage pour chacun des secteurs de recensement en milieu urbain alors que la carte 4 illustre la même chose pour chacune des municipalités de l'Outaouais.

Cartes 5 et 6 : **Pourcentage des ménages vivant sous le seuil de faible revenu**

- Pourcentage des ménages qui consacrent 20 % de plus que la moyenne générale à la nourriture, au logement et à l'habillement. On a arbitrairement estimé (Statistique Canada) que les familles qui consacrent 70 % ou plus de leur revenu (soit 20 points de pourcentage de plus que la moyenne) à ces biens de première nécessité sont « dans le besoin ».

Cartes 7 et 8 : **Taux d'inoccupation chez les personnes de 15 ans et plus**

- Pourcentage de personnes de 15 ans et plus sans emploi rémunéré, par rapport au pourcentage de la population de 15 ans et plus.

Cartes 9 et 10 : **Proportion de personnes âgées de 20 à 55 ans sans diplôme d'études secondaires**

- Pourcentage de personnes de 20 à 55 ans n'ayant pas de diplôme secondaire.

Cartes 11 et 12 : **Revenu médian des ménages**

- Valeur centrale séparant en deux parties égales la répartition par tranches de revenu d'un groupe donné de ménages; la première partie regroupe les unités ayant un revenu inférieur à la médiane et la seconde, les unités ayant un revenu supérieur à la médiane.

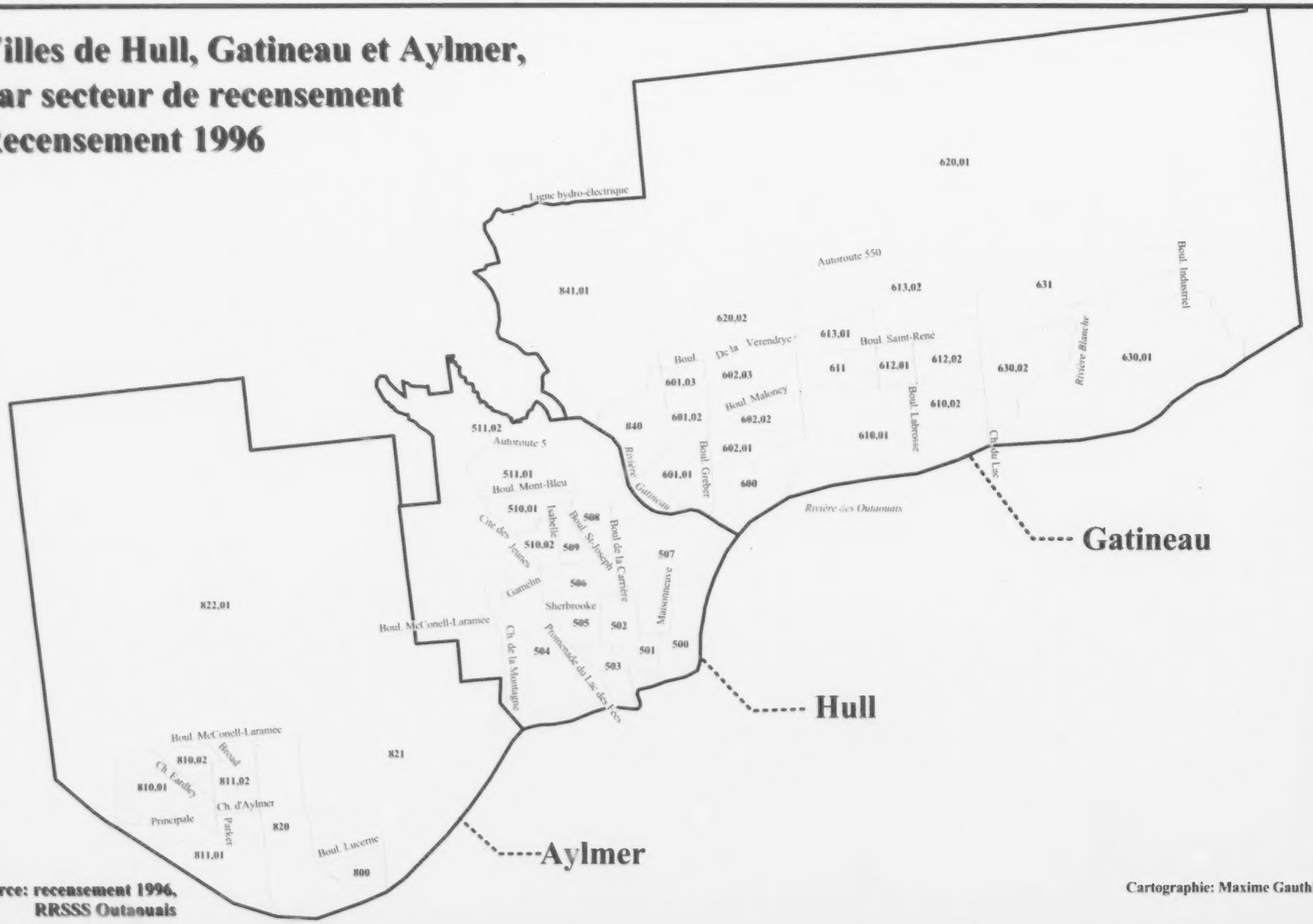
Cartes 13 et 14 : **Proportion du revenu provenant de transferts gouvernementaux**

- Revenu total provenant de tous les transferts gouvernementaux versés par l'administration fédérale, les provinces et les municipalités au cours de l'année civile 1995. Cette variable est la somme des montants provenant des sources suivantes : pension de sécurité de vieillesse et supplément de revenu garanti, prestations du régime de rentes du Québec ou du régime de pension du Canada, prestations d'assurance-emploi, prestations fiscales canadiennes pour enfants et autres revenus provenant de sources publiques. Cet indicateur permet de mesurer la proportion du revenu total de la population d'une MRC qui provient des transferts gouvernementaux.

Cartes 15 et 16 : **Indice de défavorisation**

- Indice composé construit par madame Lise Émond de la Régie régionale de la santé et des services sociaux de l'Outaouais. Cet indice est composé de quatre indicateurs : monoparentalité, faible revenu, faible scolarité et taux d'inoccupation. L'indice est présenté en cinq groupes; le groupe 4 comprend les secteurs de recensement ou les municipalités qui affichent les plus fortes proportions de la population qui présentent des valeurs élevées à chacun de ces indices, alors que le quintile 0 affiche les meilleurs résultats.

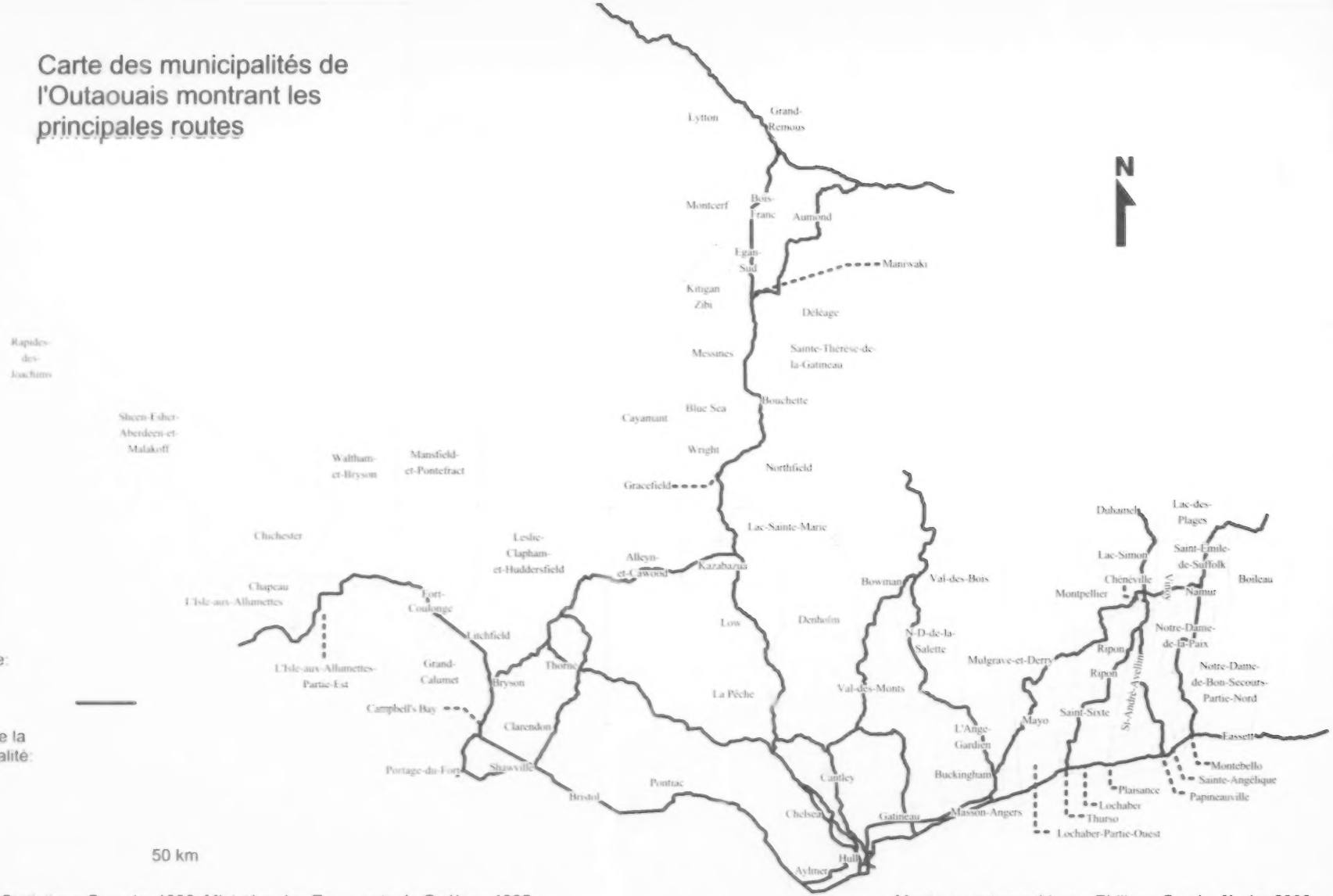
Villes de Hull, Gatineau et Aylmer, par secteur de recensement Recensement 1996



Source: recensement 1996, RRSSS Outaouais

Cartographie: Maxime Gauthier

Carte des municipalités de l'Outaouais montrant les principales routes



Légende:

Route: ——

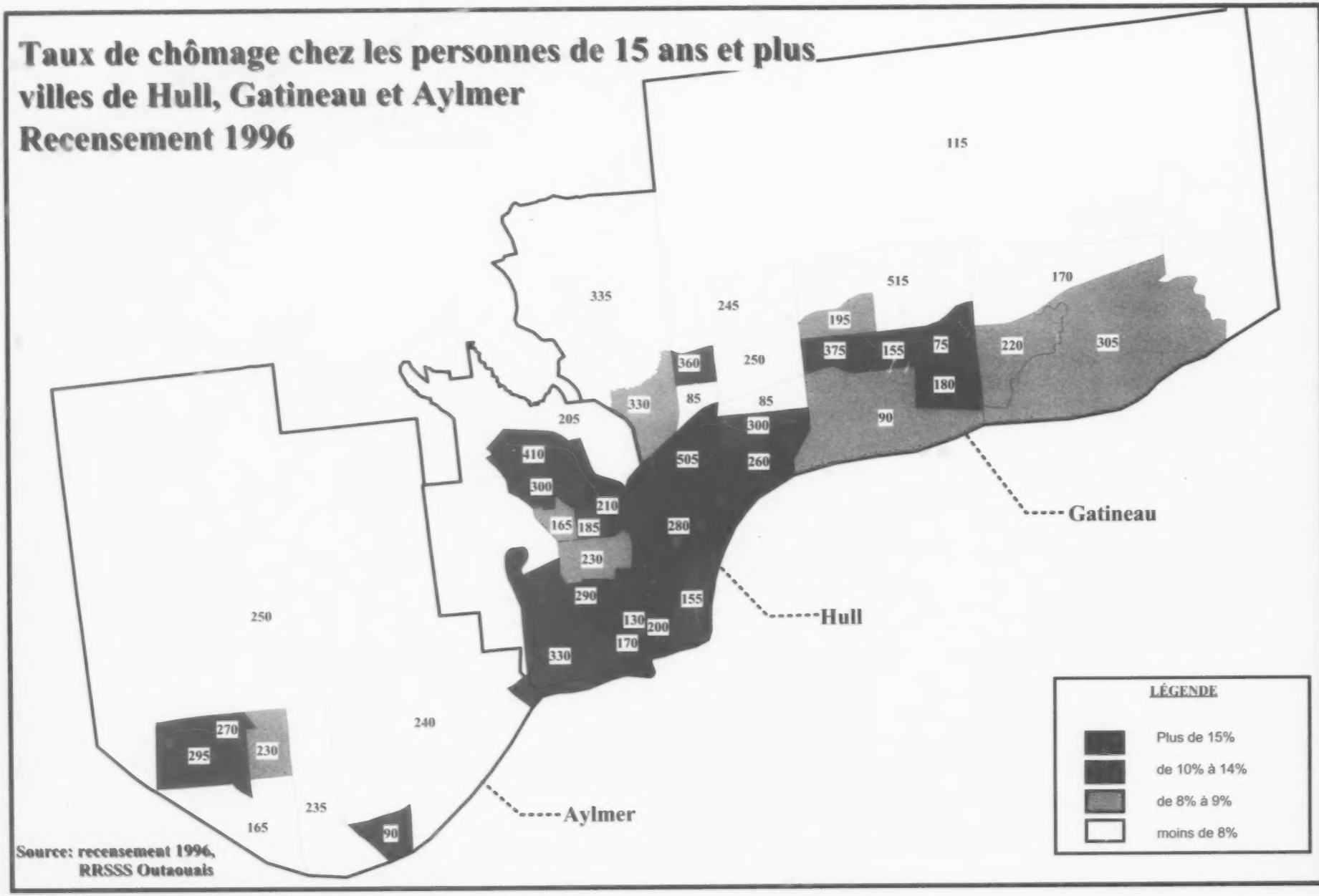
Limite de la municipalité:

0 50 km

Source: Statistique Canada, 1996; Ministère des Transports du Québec, 1995

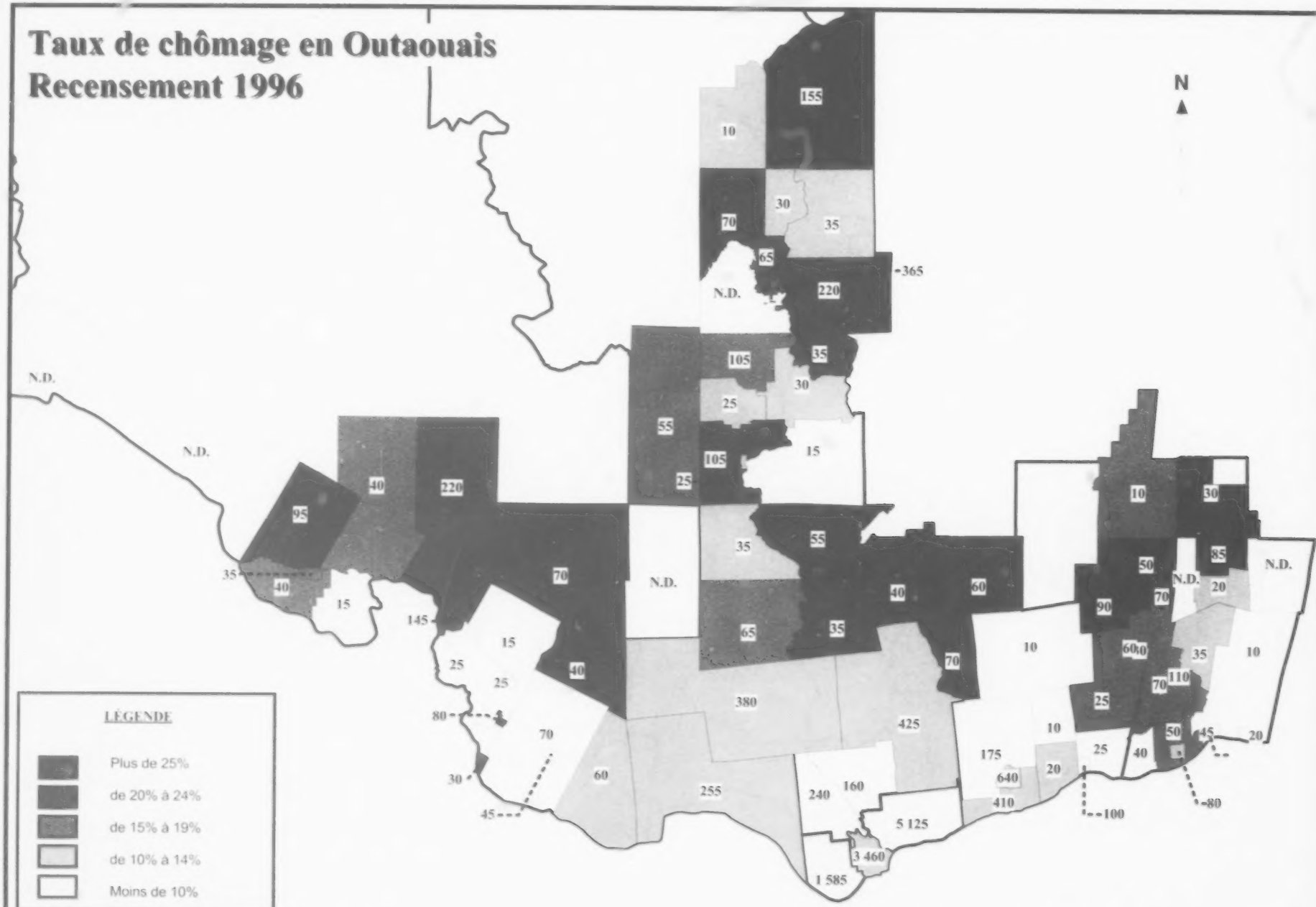
Montage cartographique: Philippe Garvie, février 2002

Taux de chômage chez les personnes de 15 ans et plus
villes de Hull, Gatineau et Aylmer
Recensement 1996



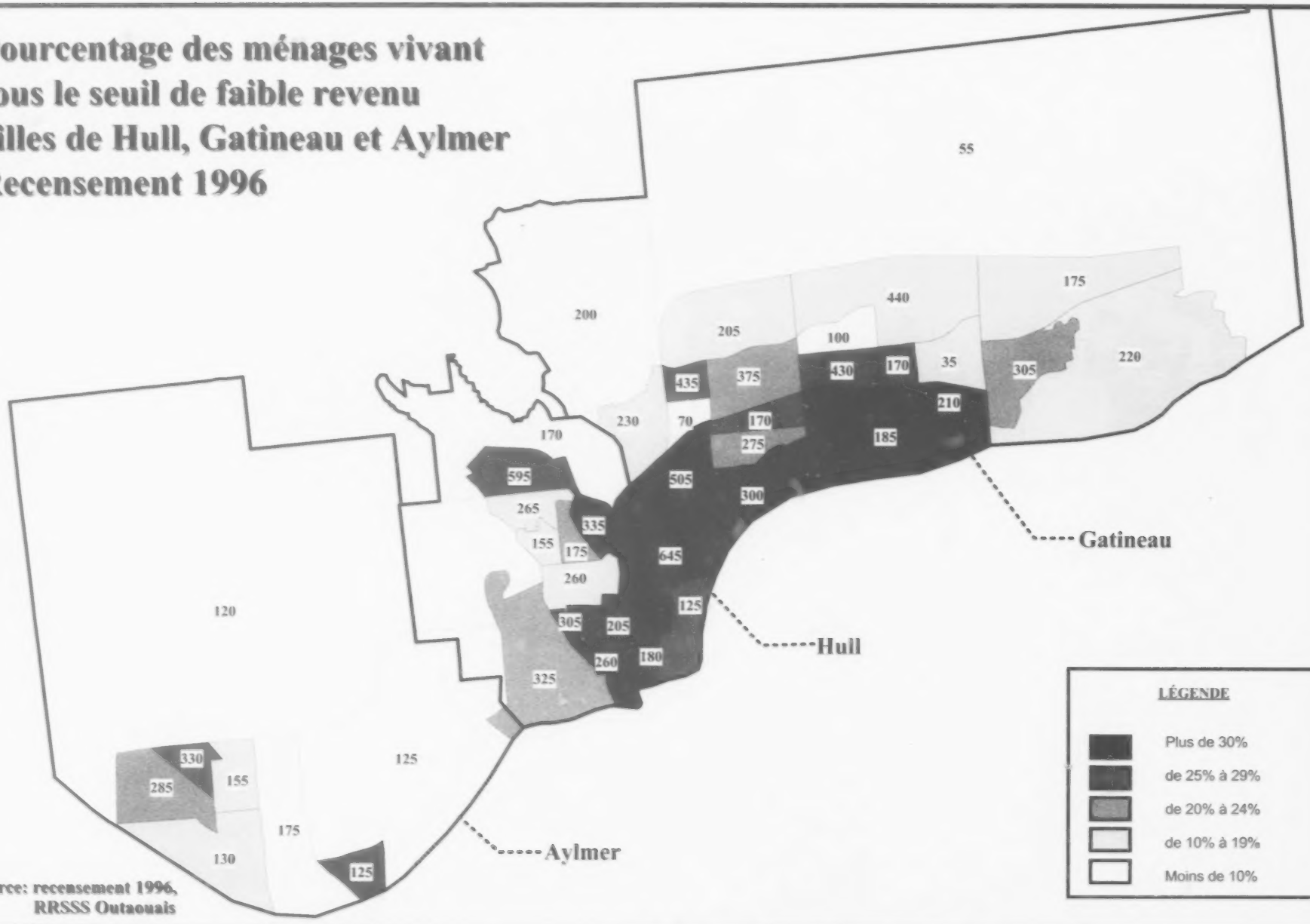
Source: recensement 1996,
RRSSS Outaouais

Taux de chômage en Outaouais
Recensement 1996



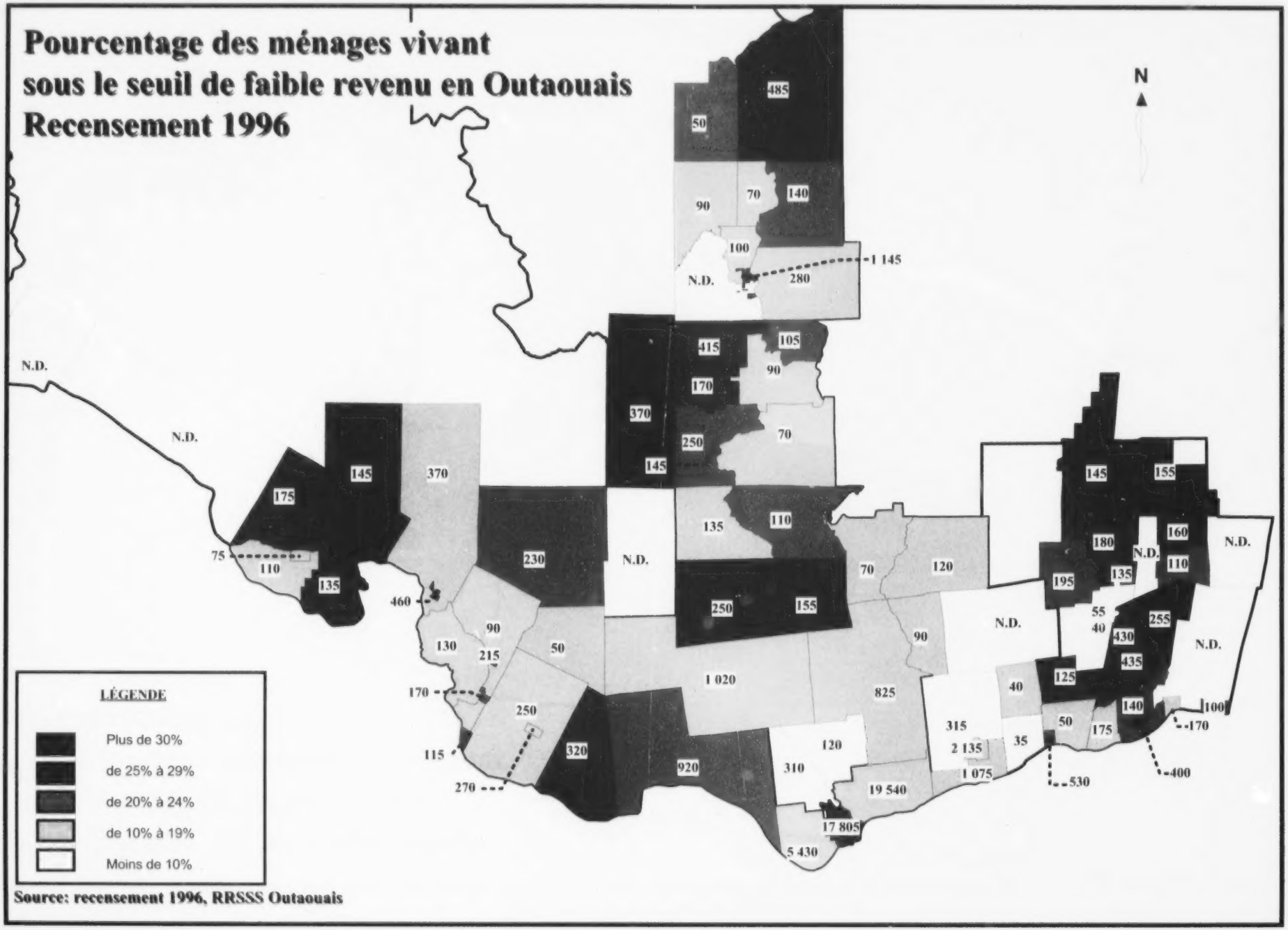
Source: recensement 1996, RRSSS Outaouais

Pourcentage des ménages vivant sous le seuil de faible revenu villes de Hull, Gatineau et Aylmer Recensement 1996



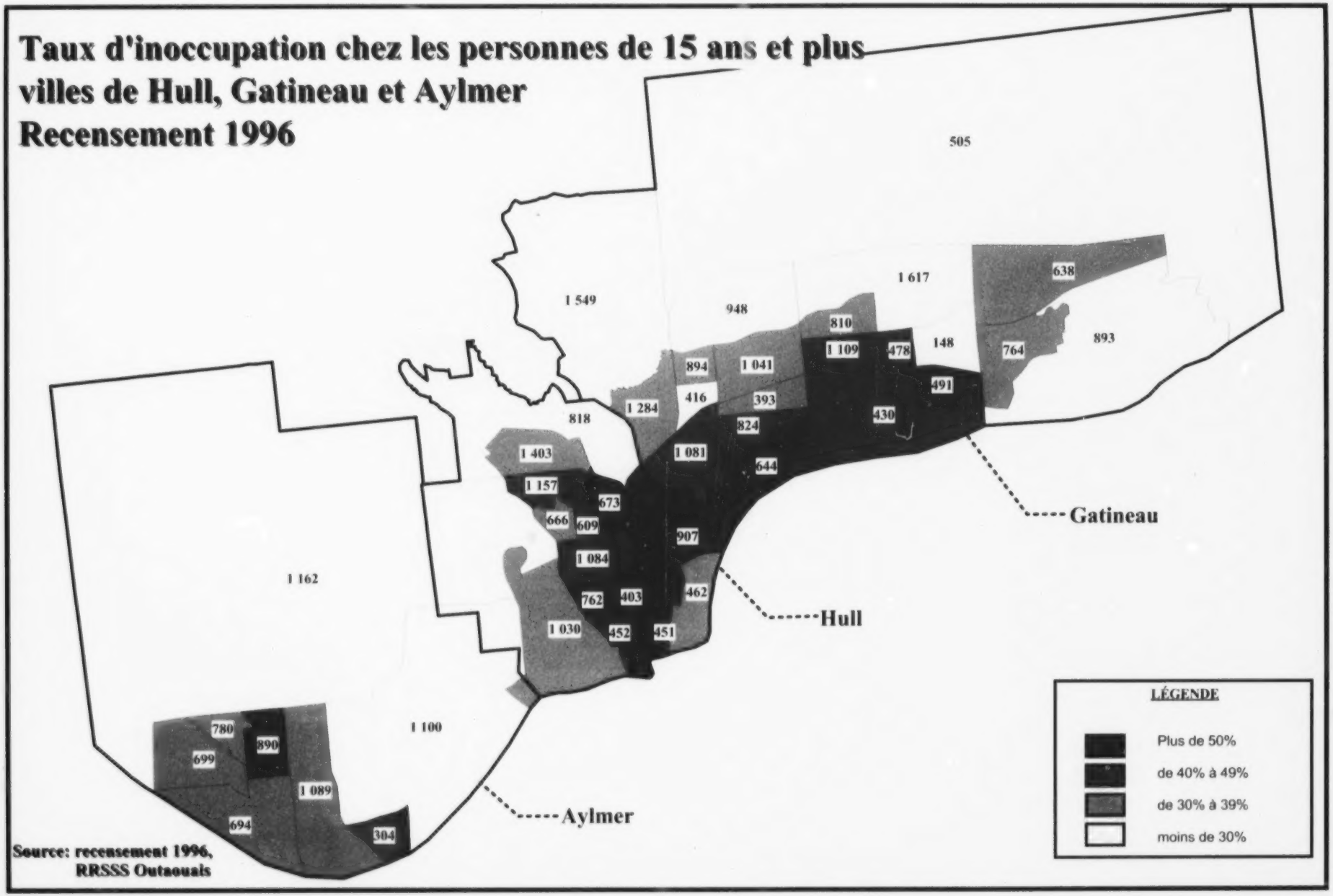
Source: recensement 1996, RRSSS Outaouais

Pourcentage des ménages vivant sous le seuil de faible revenu en Outaouais Recensement 1996



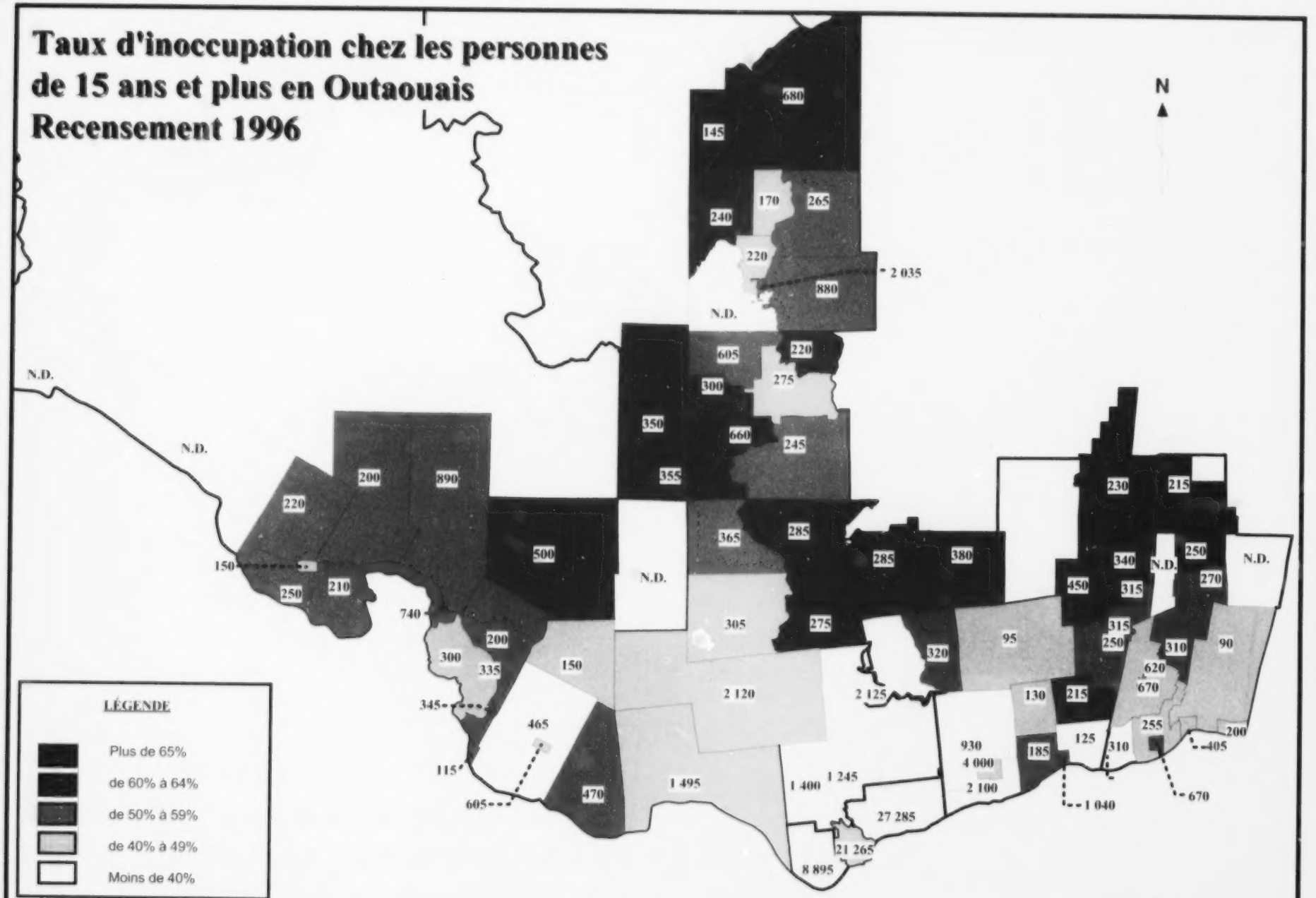
Source: recensement 1996, RRSSS Outaouais

Taux d'inoccupation chez les personnes de 15 ans et plus
villes de Hull, Gatineau et Aylmer
Recensement 1996



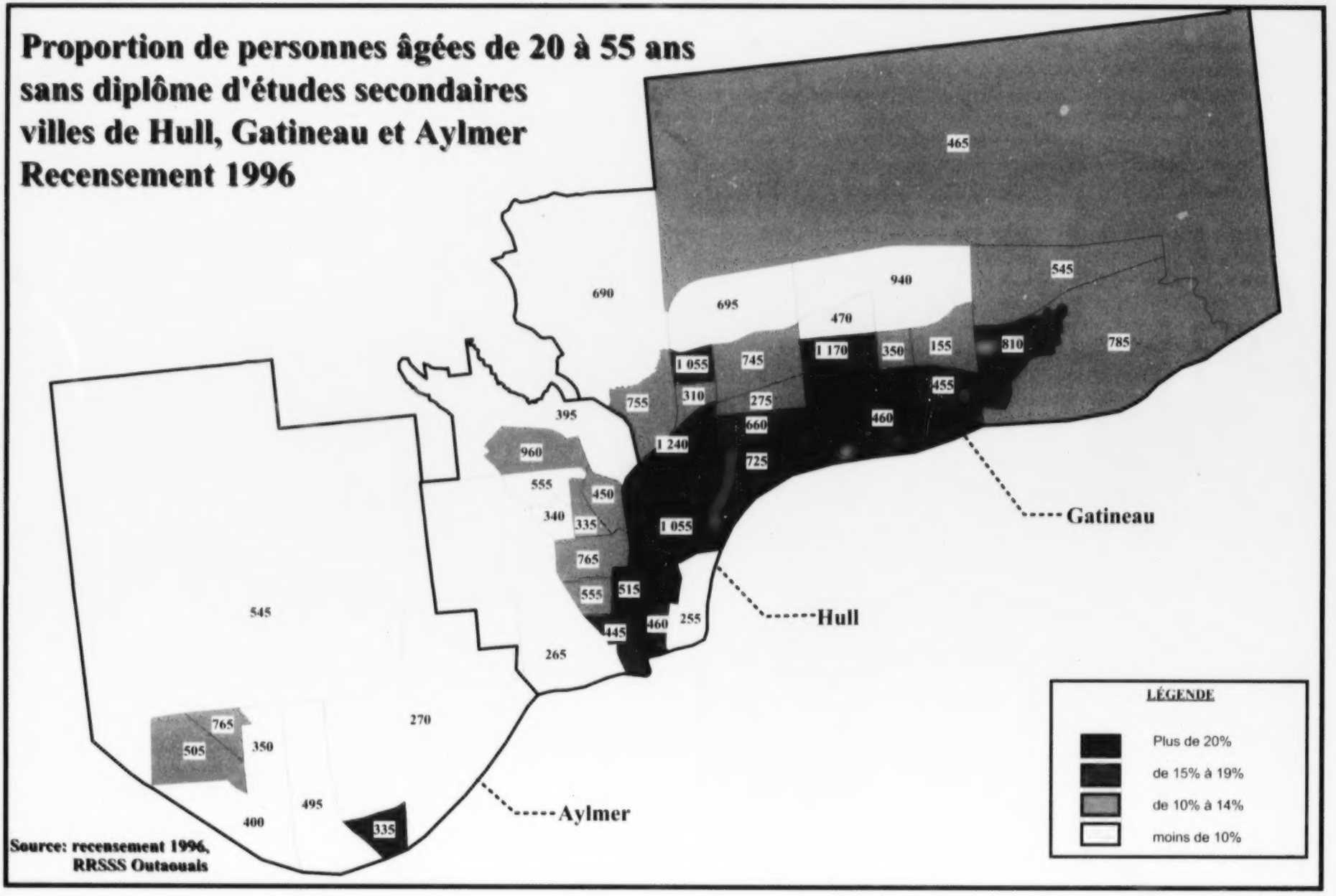
Source: recensement 1996,
RRSSS Outaouais

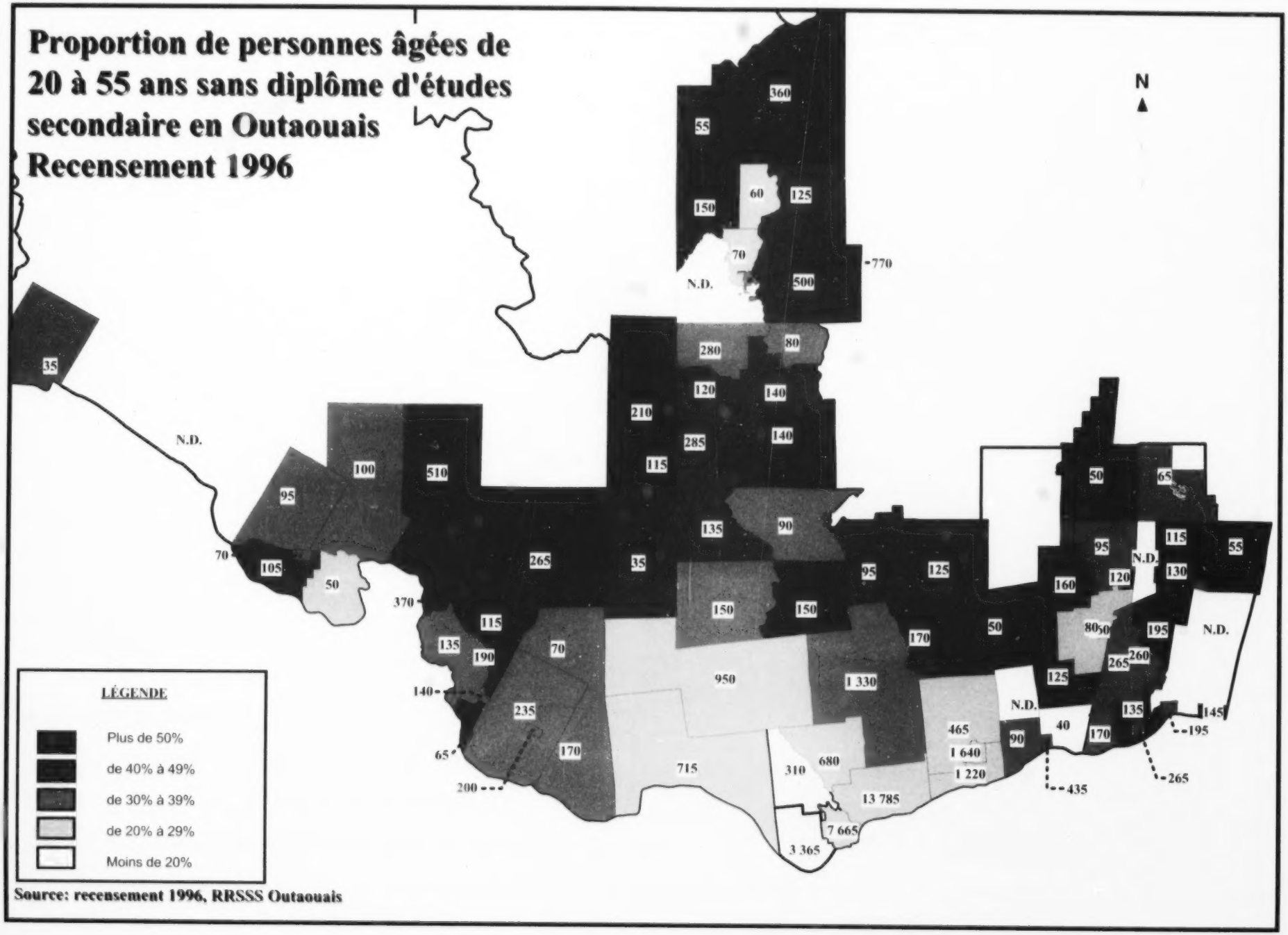
Taux d'inoccupation chez les personnes de 15 ans et plus en Outaouais
Recensement 1996



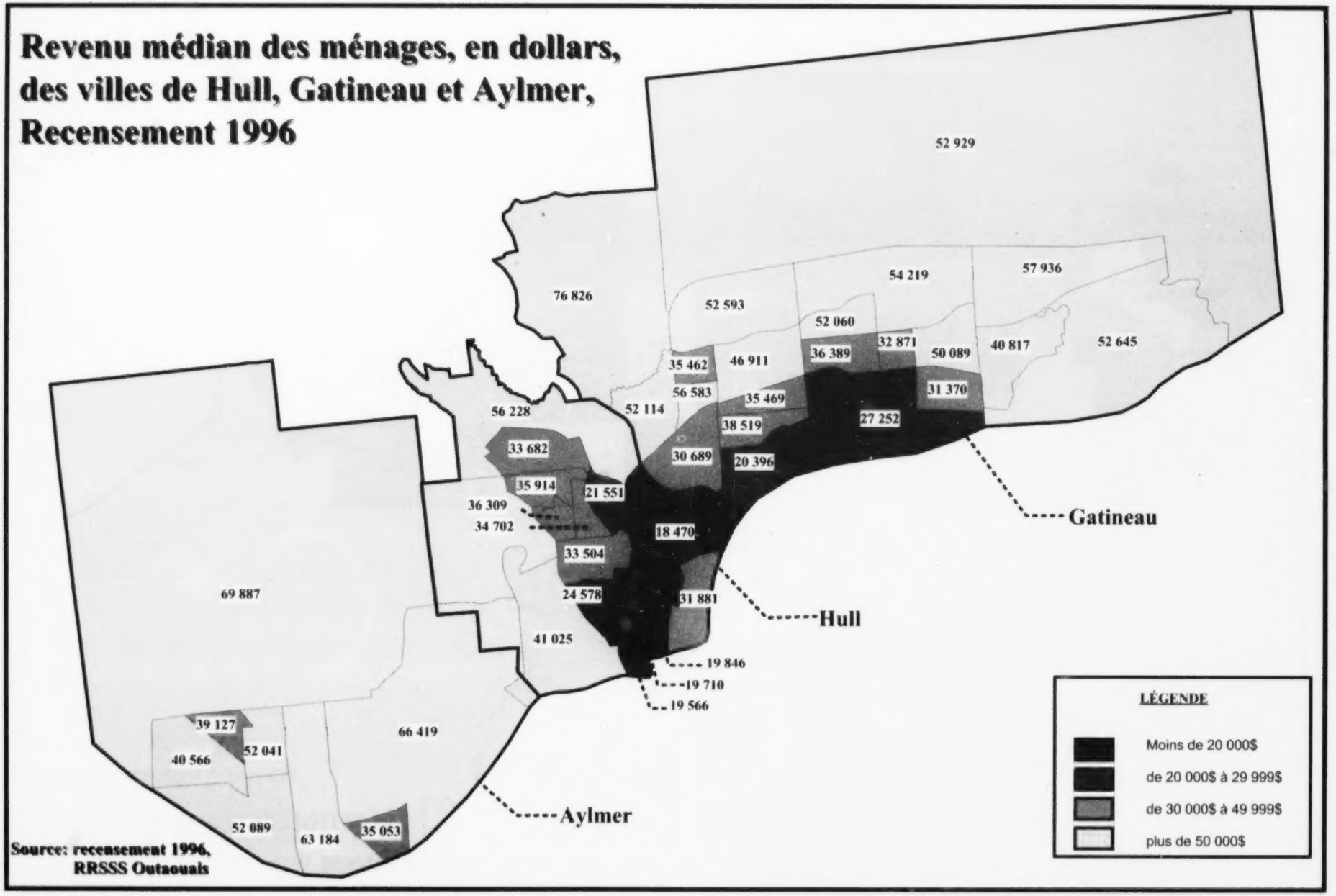
Source: recensement 1996, RRSSS Outaouais

Cartographie: Maxime Gauthier


Proportion de personnes âgées de 20 à 55 ans
sans diplôme d'études secondaires
villes de Hull, Gatineau et Aylmer
Recensement 1996
465
690
695
940
545
470
1 055
745
1 170
350
155
810
785
755
310
275
455
395
660
460
960
1 240
725
555
450
340
335
1 055
765
555
515
545
460
255
445
265
270
765
505
350
495
400
335
Gatineau
Hull
Aylmer
LÉGENDE
Plus de 20%
de 15% à 19%
de 10% à 14%
moins de 10%
Source: recensement 1996,
RRSSS Outaouais

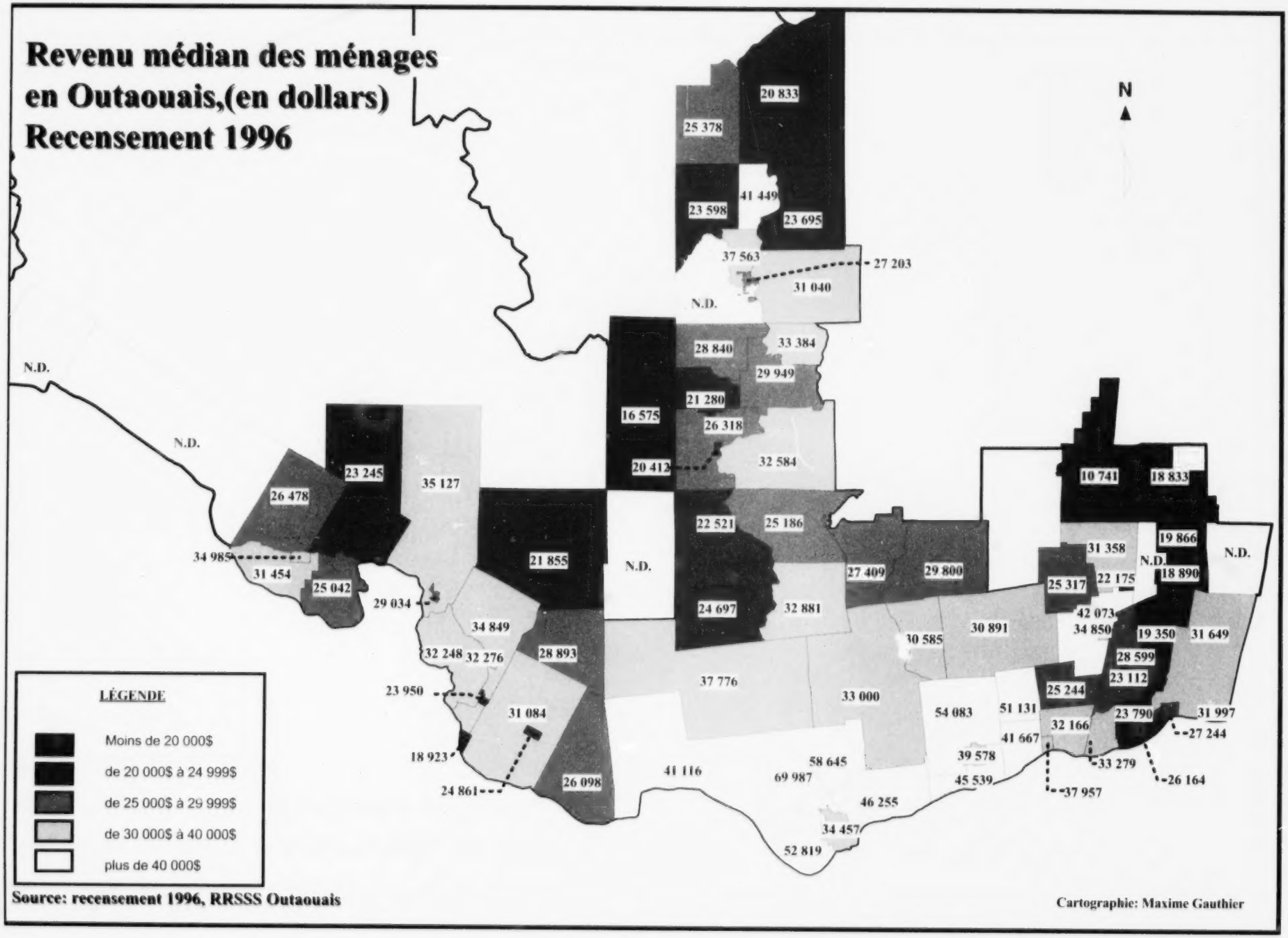

Proportion de personnes âgées de 20 à 55 ans sans diplôme d'études secondaire en Outaouais
Recensement 1996
N
LÉGENDE
Plus de 50%
de 40% à 49%
de 30% à 39%
de 20% à 29%
Moins de 20%
Source: recensement 1996, RRSSS Outaouais
360
55
150
60
125
70
N.D.
500
770
35
280
80
120
140
210
285
140
115
N.D.
100
510
95
50
65
135
90
95
N.D.
115
55
70
105
265
35
95
125
160
120
130
50
370
150
150
170
50
80
50
195
N.D.
115
135
190
70
265
260
950
1 330
125
140
235
N.D.
135
145
65
170
715
465
40
170
195
310
680
1 640
90
200
1 220
435
13 785
265
7 665
3 365

Revenu médian des ménages, en dollars, des villes de Hull, Gatineau et Aylmer, Recensement 1996



Source: recensement 1996, RRSSS Outaouais

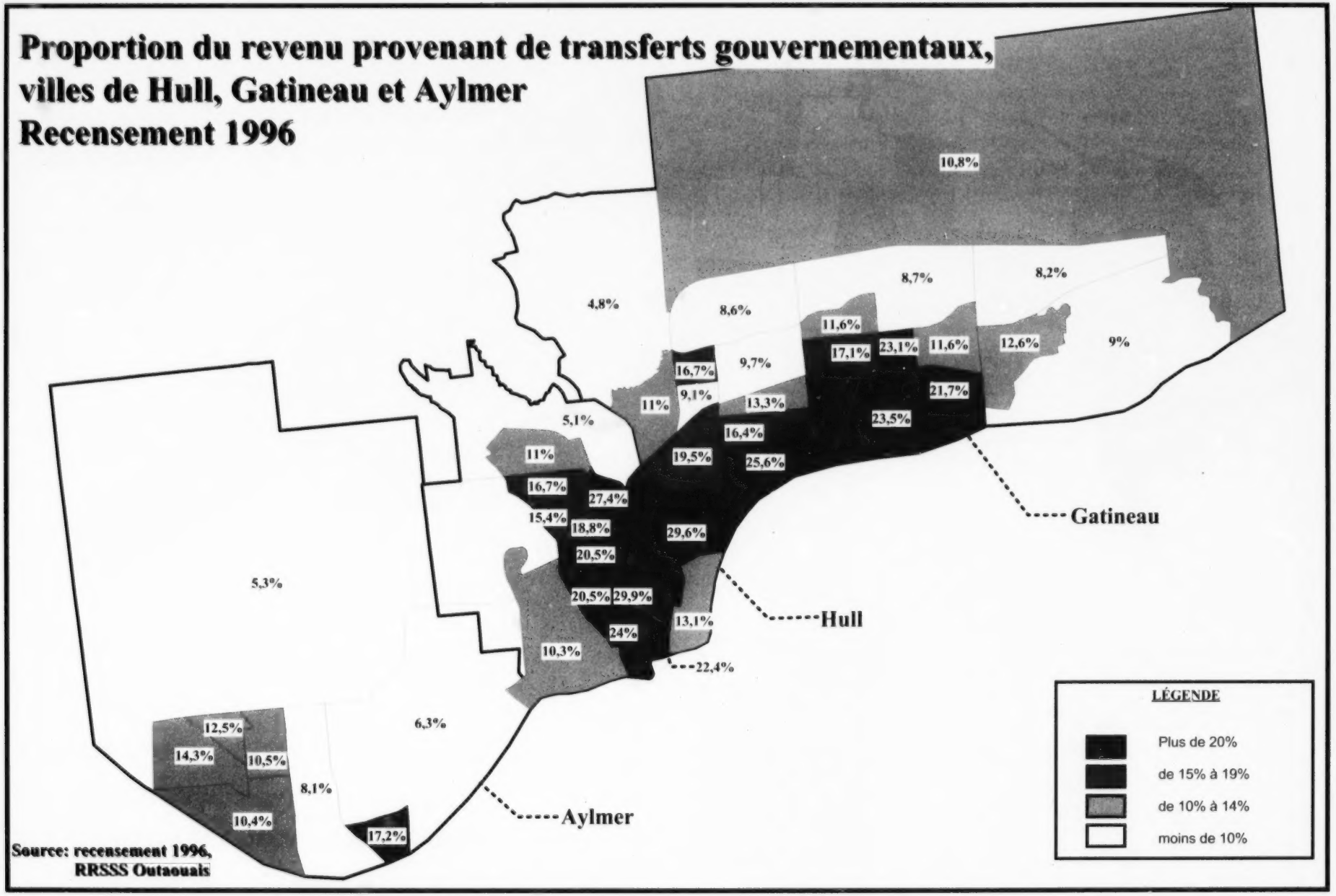
Revenu médian des ménages en Outaouais,(en dollars) Recensement 1996



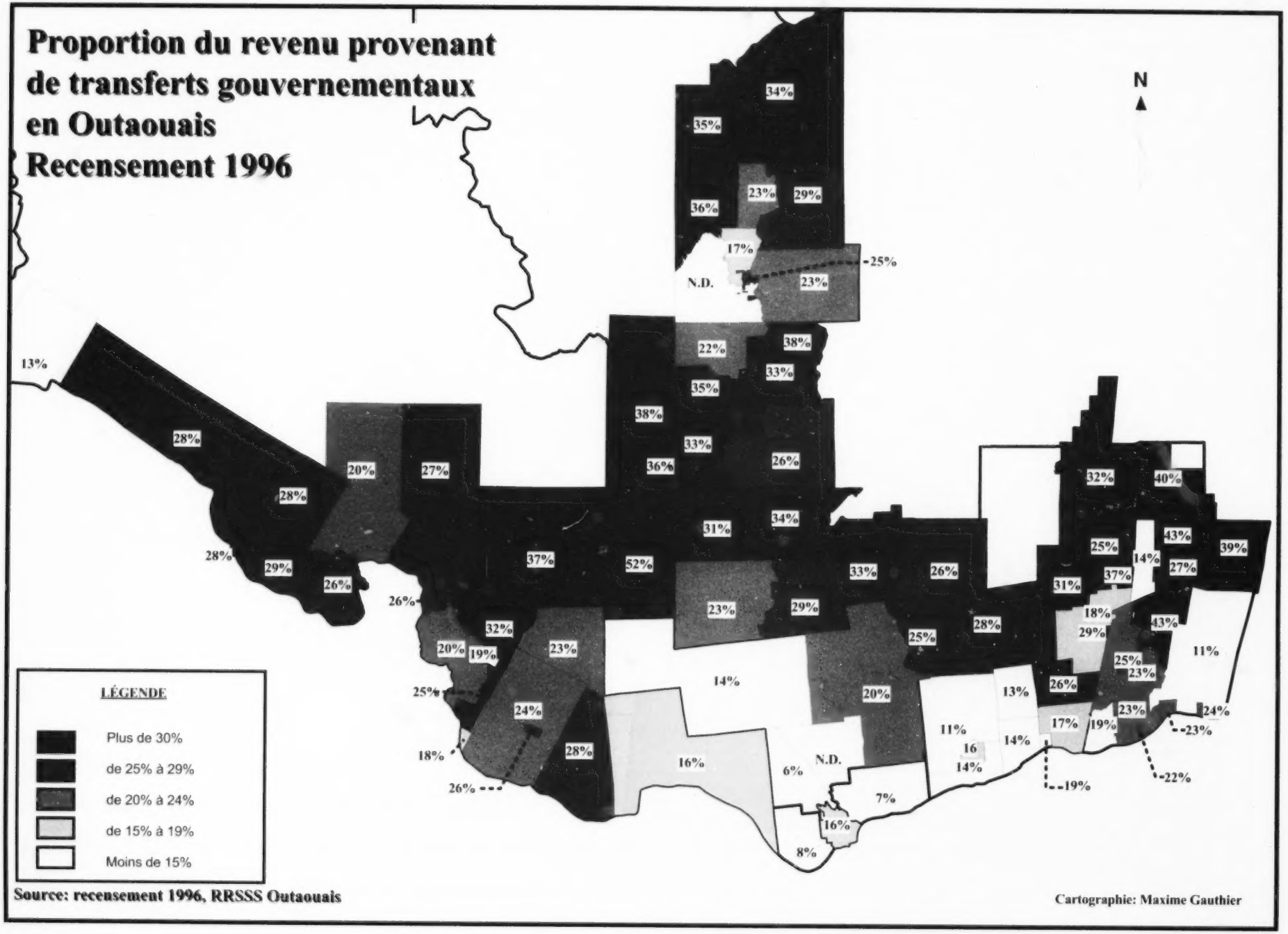
Source: recensement 1996, RRSSS Outaouais

Cartographie: Maxime Gauthier

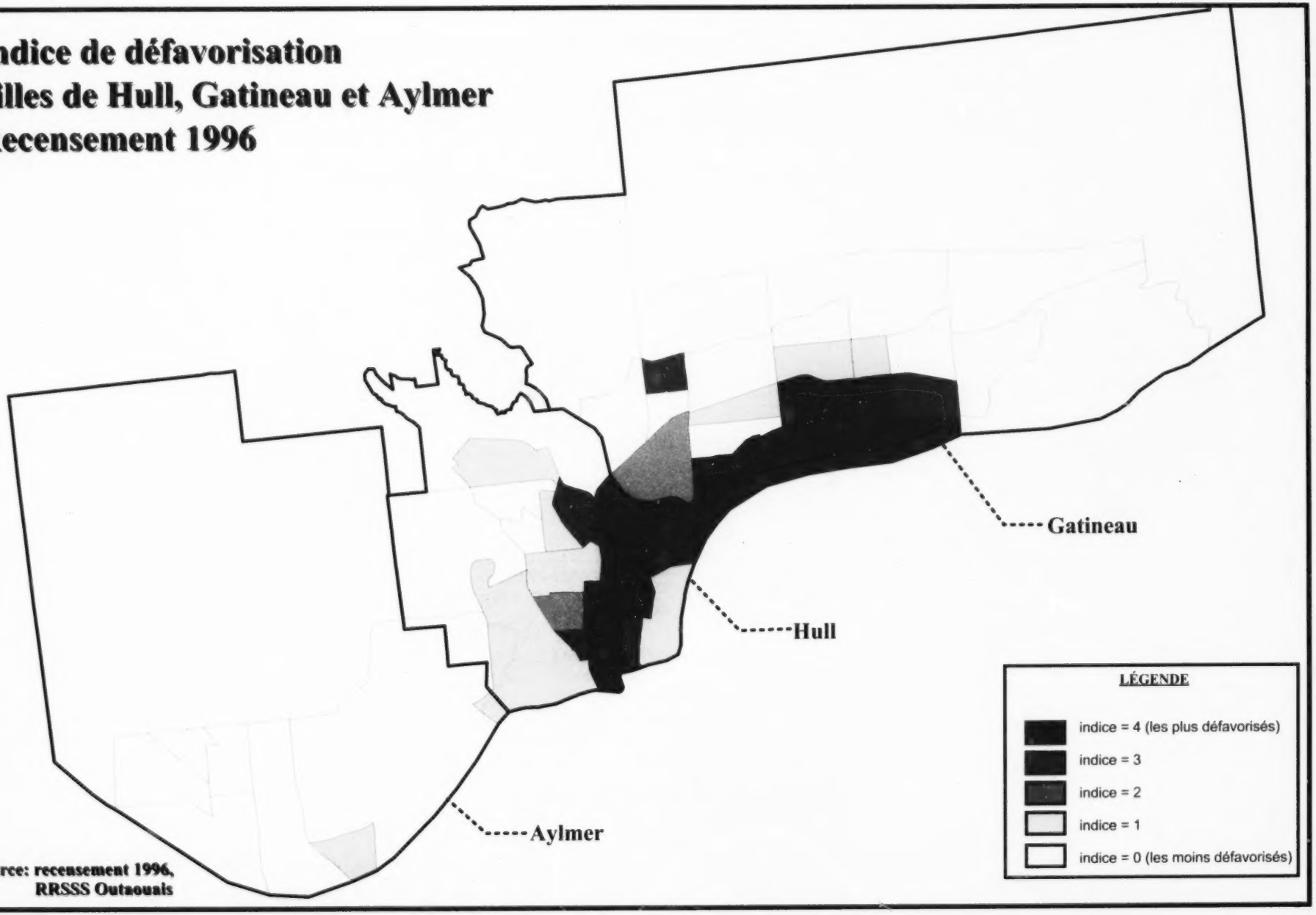
Proportion du revenu provenant de transferts gouvernementaux, villes de Hull, Gatineau et Aylmer
Recensement 1996



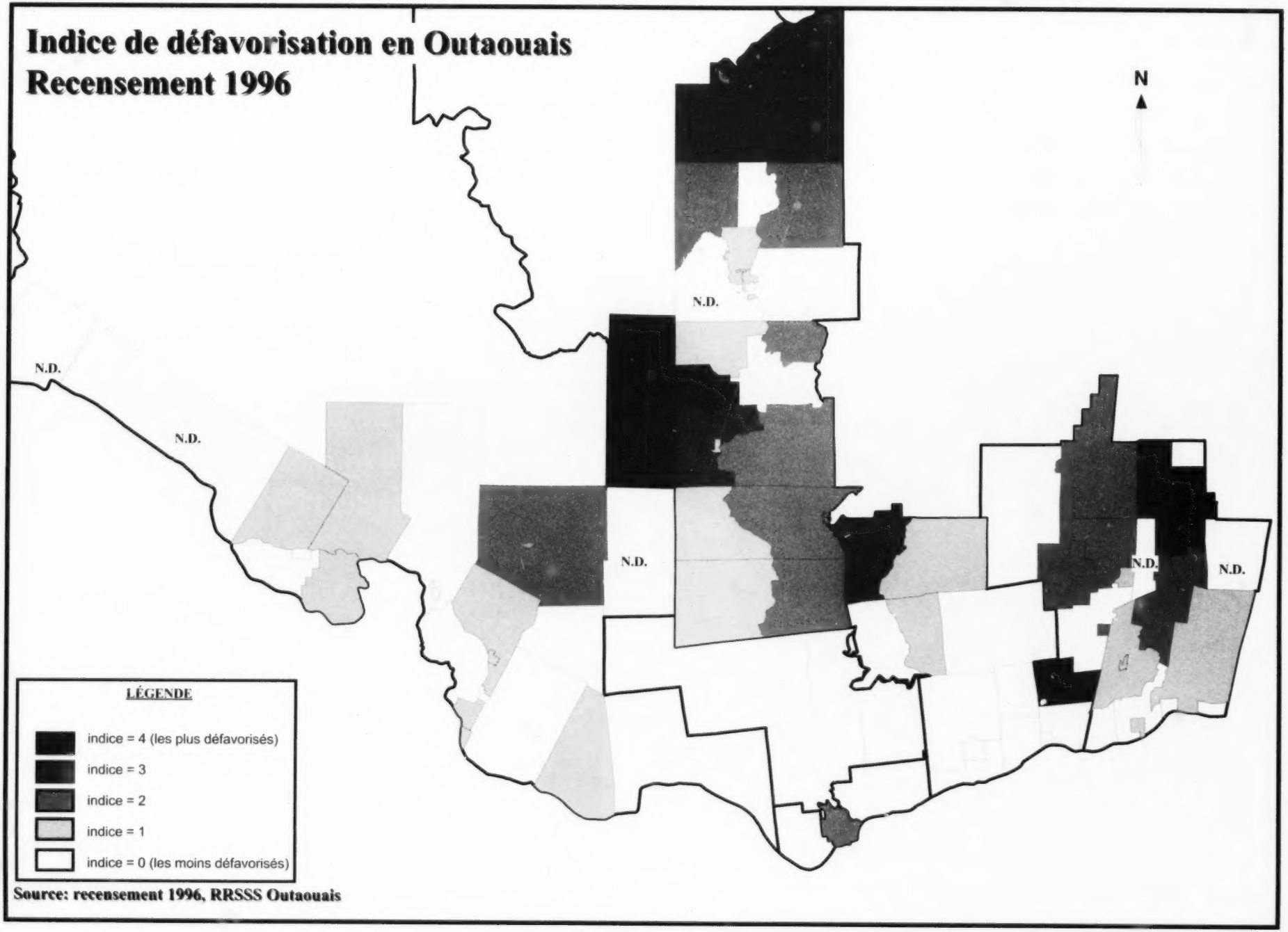
Source: recensement 1996,
RRSSS Outaouais


Proportion du revenu provenant de transferts gouvernementaux en Outaouais Recensement 1996
N
LÉGENDE
Plus de 30%
de 25% à 29%
de 20% à 24%
de 15% à 19%
Moins de 15%
N.D.
Source: recensement 1996, RRSSS Outaouais
Cartographie: Maxime Gauthier

Indice de défavorisation
villes de Hull, Gatineau et Aylmer
Recensement 1996



Source: recensement 1996,
RRSSS Outaouais


Indice de défavorisation en Outaouais
Recensement 1996
N
N.D.
N.D.
N.D.
N.D.
N.D.
N.D.
LÉGENDE
indice = 4 (les plus défavorisés)
indice = 3
indice = 2
indice = 1
indice = 0 (les moins défavorisés)
Source: recensement 1996, RRSSS Outaouais

Annexe 3 - Liste des membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail de l'Outaouais*

CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL DE L'OUTAOUAIS		
MEMBRES REPRÉSENTANT LA MAIN-D'ŒUVRE	**MEMBRES REPRÉSENTANT LES ENTREPRISES**	**AUTRES MEMBRES**
Yves Cloutier FTQ, représentant syndical Fraternité interprovinciale des ouvriers en électricité (FIPOE)	**Marielle de Champlain** Présidente Imprimerie Grégoire	**Diane Nault** 1re vice-présidente Centrale des syndicats du Québec
Diane Clément UPA	**Sharron McDonnell** Directrice des ressources humaines Produits chimiques Sterling	**Michel Allard** Directeur général Centre de placement spécialisé du Portage
Lyne Malette Représentante CSN	**Georges-P. St-Cyr** Plomberie St-Cyr	**Marie-Claude Desjardins** Directrice générale, Option Femmes Emploi
André Latreille Représentant CSN	**Robert Coulombe** Papeterie Macoumo inc.	**Jocelyne Gadbois** Université du Québec à Hull
Siège vacant	**Eric Tremblay** Papier Masson	**Richard Champagne** Directeur de l'éducation des adultes, de la formation professionnelle et du service aux entreprises Commission scolaire des Draveurs
Siège vacant	Siège vacant	**Joanne Moreau** Adjointe à la direction des études Collège de l'Outaouais
Robert Beauchamp (membre votant) Directeur régional et secrétaire du Conseil régional Emploi-Québec Outaouais		

Paul-André David (membre non votant)
Sous-ministre au Développement des régions

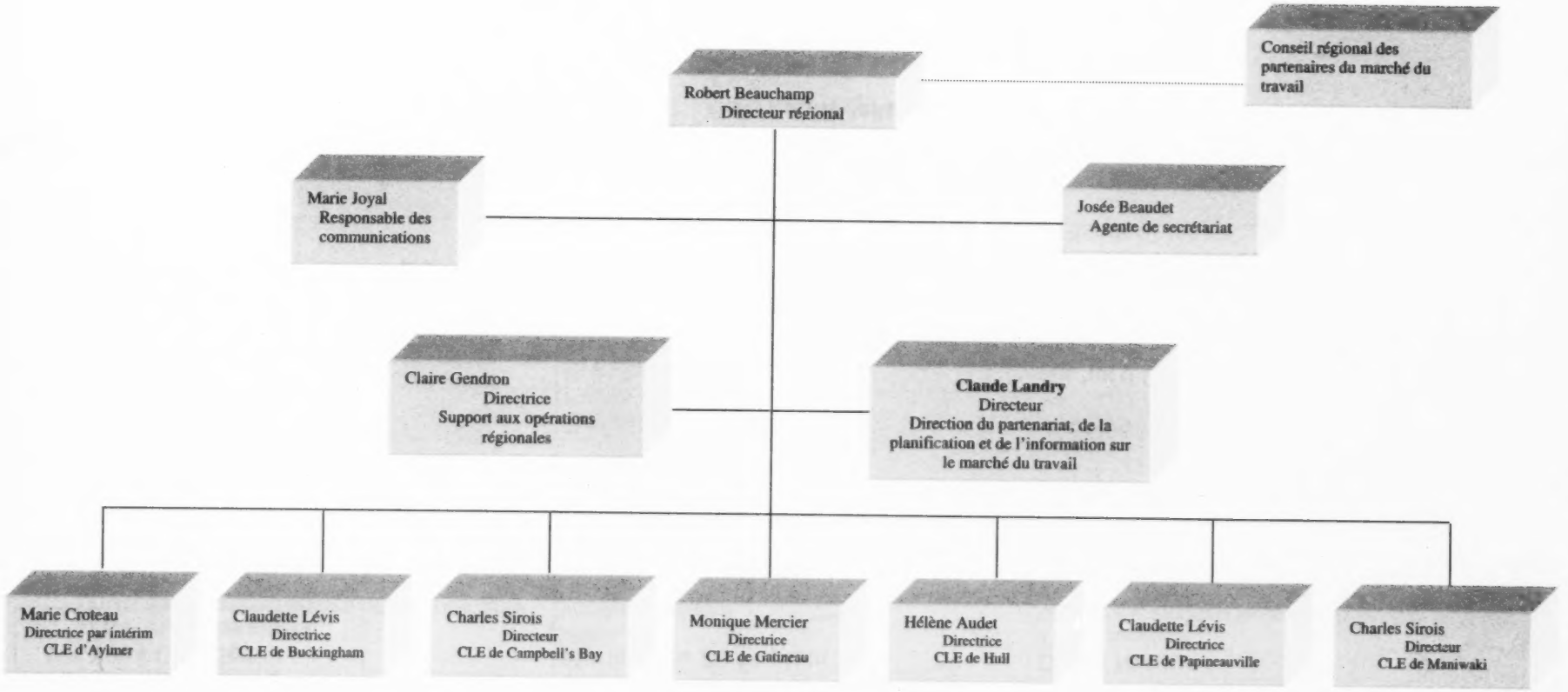
Francis Culée (membre non votant)
Directeur régional
Ministère de l'Éducation

Yves Lachapelle (membre non votant)
Directeur régional
Ministère des Finances, de l'Économie et de la Recherche

- En date du 20 novembre 2002.

Annexe 4 - Organigramme de la Direction régionale

ORGANIGRAMME DE LA DIRECTION RÉGIONALE
EMPLOI-QUÉBEC OUTAOUAIS



NOTES